Manitoba

Annual Report 2000 - 2001

Labour and Immigration

Includes 10% post-consumer waste

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

His Honour
The Honourable Peter Liba
Lieutenant Governor of Manitoba

Your Honour:

I have the privilege of submitting the annual report of the Department of Labour and Immigration covering the period from April 1, 2000 to March 31, 2001, which includes the administration of The Manitoba Multiculturalism Act and the activities of the Multiculturalism Secretariat.

Respectfully submitted,

Becky Barrett

Becky Barrett
Minister of Labour and Immigration

2001
International Year of Volunteers

Manitoba

Deputy Minister of Labour and Immigration

Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

Honourable Becky Barrett
Minister of Labour and Immigration

Minister:

I am pleased to present the annual report of the Department of Labour and Immigration for the fiscal year ending March 31, 2001, which includes the annual report of the Multiculturalism Secretariat.

The Department is responsible for a wide array of programs and services affecting most of the citizens in the province. The renaming of the Department to Labour and Immigration and the adoption of a new vision and mission statement reflects an ongoing commitment to provide responsive and high quality services that further the social, economic and cultural well-being of all Manitobans.

A vital responsibility of the Department is to promote safety and health in the workplace and ensure public safety. To this end, the Workplace Safety and Health Division has been developing multi-year strategic plans to reduce workplace injuries and improve public safety programs. Regulations were amended to provide for safer working conditions on enclosed scaffolding and for protection against falling and other hazards in mines. A new Advisory Council on Workplace Safety and Health was appointed in February.

A number of workplace related statutory and regulatory amendments were introduced during the year. The Labour Relations Act was changed in some areas, including union certification, grievance mediation, collective bargaining and successor rights. The Employment Standards Code was amended to extend the period of parental leave to 37 weeks, with natural mothers eligible to take up to 54 weeks of leave. Manitoba's minimum wage was increased to $6.25 per hour.

In promoting fair and equitable treatment in the workplace, the Employment Standards Division launched a campaign in partnership with the restaurant and hospitality industry to educate employers and employees about employment standards laws. Other partnerships were formed to inform apprentices about their entitlements and rights, and in conjunction with Workplace Safety and Health, to educate communities about health and safety rights and responsibilities in the workplace.

The programs delivered by Immigration and Multiculturalism Division contribute to the continued growth and development of Manitoba. The past year has seen a notable increase in the number of immigrants coming to Manitoba, including skilled workers recruited through the Provincial Nominee Program.

I would like to take this opportunity to recognize the dedication and commitment of our employees who continue to provide high quality services on a daily basis, and the external advisory committees which provide government with expert and constructive advice.

Respectfully submitted,

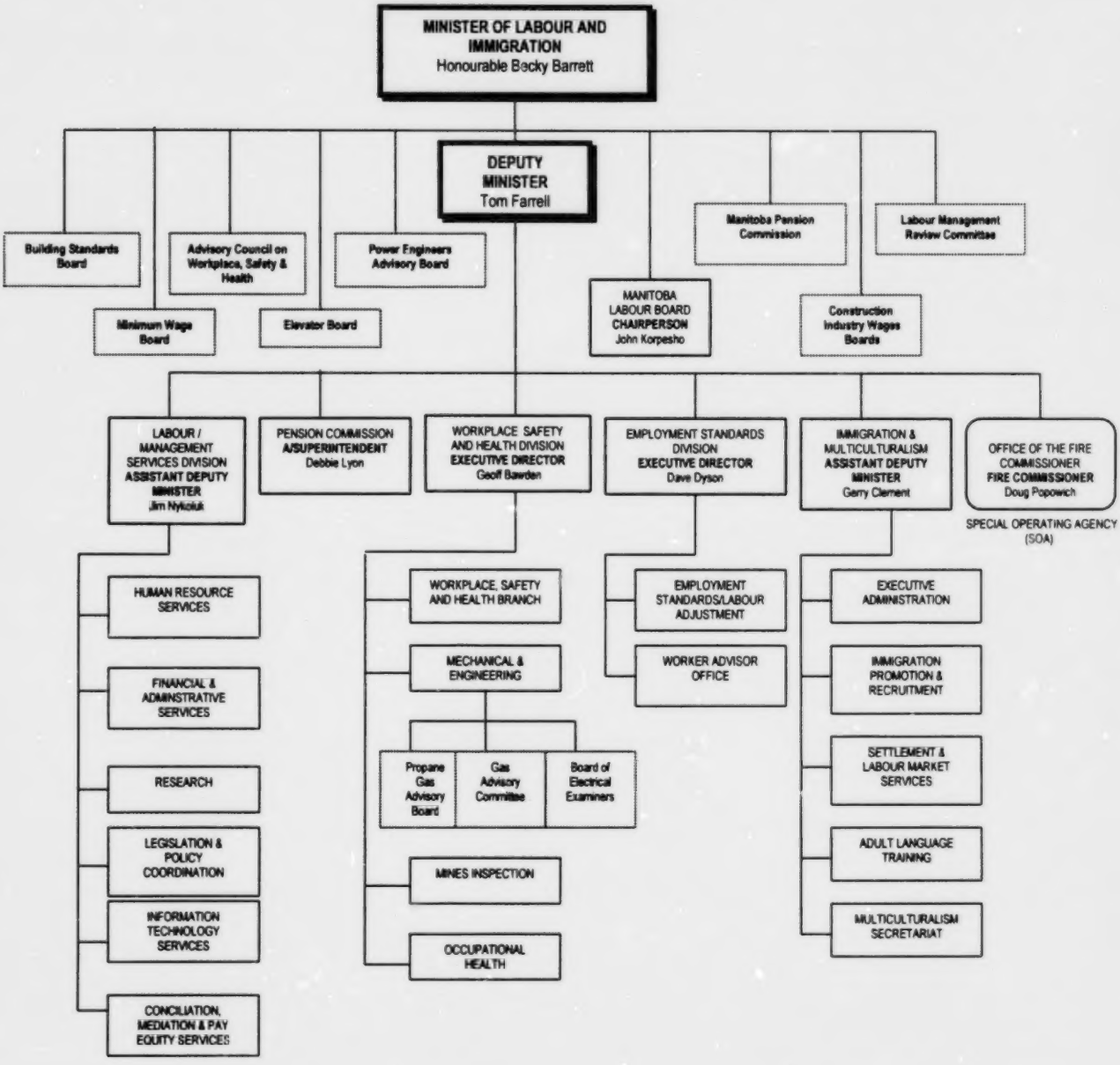
Tom Farrell
Deputy Minister of Labour and Immigration

2001
International Year of Volunteers

TABLE OF CONTENTS

	Page
Minister's Letter of Transmittal	3
Deputy Minister's Letter of Transmittal	5
Table of Contents	7
Organizational Chart	9
Vision, Mission and Guiding Principles	10
Overview	11
Service Areas	13
Minister's Salary/Executive Support	15
Labour/Management Services Division	16
Human Resources	17
Financial Services	17
Research	18
Legislation and Policy Coordination	19
Information Systems Services	20
Conciliation, Mediation and Pay Equity Services	22
Pension Commission	25
The Manitoba Labour Board	28
Workplace Safety and Health Division	30
Office of the Executive Director	32
Workplace Safety and Health	33
Mechanical and Engineering	33
Mines Inspection	33
Occupational Health	34
Advisory Council on Workplace Safety and Health	55
Employment Standards Division	57
Employment Standards	57
Worker Advisor Office	61
Immigration and Multiculturalism Division	63
Immigration Promotion and Recruitment	63
Settlement and Labour Market Services	64
Adult Language Training	66
Multiculturalism Secretariat	68
Ethnocultural Community Support Fund	69
Reconciliation Statement	70
Expenditure Summary	71
Revenue Summary	74
Five Year Expenditure and Staffing Summary by Appropriation	75

MANITOBA LABOUR AND IMMIGRATION
2000/2001 ORGANIZATION CHART



LABOUR AND IMMIGRATION

Effective
March, 2001

VISION, MISSION AND GUIDING PRINCIPLES

Vision

To create diverse and vibrant communities, safe and healthy workplaces, fair employment practices, and harmonious labour/management relations, which contribute to the social, economic and cultural well-being of all Manitobans.

Mission

Through effective partnerships, creative leadership, and the active participation of citizens, the Department of Labour and Immigration will promote:

- appropriate standards and the delivery of quality services with respect to workplace health and safety, employment fairness, and public safety for all Manitobans;
- the growth of immigration and the principles of multiculturalism.

The Department of Labour and Immigration's mission is operationalized through its staff and their commitment to teamwork, innovation, and service.

Guiding Principles

- Serve the Manitoba public efficiently, courteously and effectively.
- Develop and pursue preventive and public education strategies towards achieving our mission.
- Consult equally with labour, management and other client groups.
- Work with all levels of government, industry, and the community to increase immigration, and facilitate the settlement and integration of newcomers.
- Assume a leadership role, promote partnerships, innovation and change, with our external stakeholders, including all levels of government and community groups.
- Promote responsiveness, flexibility and innovation throughout the Department.
- Empower staff and recognize that they are our most important resource.
- Pursue and implement continuous improvement strategies in services, programs and operations.
- Be accountable and responsible in the use of public funds.

OVERVIEW OF 2000/2001 ACHIEVEMENTS

With respect to legislative development, *The Labour Relations Act*, *The Pension Benefits Act*, and the *Employment Standards Code* were amended, as well as regulations relating to minimum wages, pension benefits, the construction industry, and the operation of mines.

In addition to delivering programs and services on a daily basis, a number of new initiatives or particular successes by divisions and branches are noteworthy:

- Workplace Safety and Health has been developing multi-year strategic plans to reduce workplace injuries and improve public safety programs.
- Although injury rates remain problematic, the time-loss injury rate for manufacturing declined in 2000. Time-loss injury rates also declined for the mining and construction sectors. This suggests that in industry sectors where Workplace Safety and Health has been active, there have been improvements in safety.
- The inspection capability of the Division was enhanced with the addition of 8 new Workplace Safety and Health Officers in September, 2000.
- Safety and health related training courses became available free of charge. There was an increase in total client safety training hours and an increase in the number of participants taking the courses.
- Mechanical and Engineering Branch led a national jurisdictional response to remove potentially unsafe water heaters from the marketplace, and contributed to the correction of a manufacturer flaw and a review of the certification of this type of water heater.
- Immigration and Multiculturalism's Provincial Nominee Program, which recruits skilled workers to meet labour market needs, has proven to be a key component of Manitoba's economic strategy. Largely due to the Provincial Nominee Program, the number of immigrants to the province increased by 23.8 percent over 1999. Manitoba received 87 percent of the total Provincial Nominee category arrivals in Canada.
- There was an increase of 90 percent over the previous year in the number of immigrant clients who received Immigration and Multiculturalism services related to the assessment of their academic qualifications.
- Employment Standards in partnership with the Manitoba Restaurant Association launched an information poster campaign to educate employers and employees in the restaurant and hospitality industry. The poster, which is printed in English, French and Mandarin Chinese, was distributed to about 3,000 employers throughout Manitoba.
- The Worker Advisor Office and Workplace Safety and Health completed a joint partnership that provided communities with information about rights and obligations in the workplace.
- Employment Standards developed a worker adjustment handbook to assist workers affected by job loss. Two thousand copies of the handbook were distributed to workers.

A number of projects were undertaken in support of the Department's commitment to delivering high quality services and programs through continuous improvement:

- In early 2001, Manitoba Labour and Immigration launched a strategic planning initiative to address major issues and pressure points expected to affect the Department over the next three years. The process began in March and will continue into the next fiscal year, with completion expected by the end of November 2001.
- Four Employment Standards Branch staff were cross-trained to provide intake/inquiry services for the Worker Advisor Office, allowing the two branches to share resources.
- The Pension Commission's website was expanded and updated to provide plan sponsors and the pension industry with information regarding recent legislative changes. An interpretative bulletin was also updated and expanded as well as a 'question and answer' sheet.
- The Department continues to expand the range of services available in French. For example, the French translation of current Pension Commission technical updates and employee brochures was completed. The Employment Standards Branch contracted with Language Training Canada to deliver French language training to front line staff.

- Information Technology Services continued new activities for a number of application development projects in no less than three areas of the Department. The Branch also developed plans and strategies for the upcoming year as well as multi-year plans for technology.
- Occupational Health was instrumental in establishing a standardized Canada-wide surveillance system of farm-related hospitalizations and fatalities through the Canadian Agriculture Injury Surveillance project. Occupational Health in partnership with Manitoba Health (Central Region) completed a project that collected farm-related illnesses and injury data.
- A Serious Incident Investigations database was established to track causes, factors and actions related to all serious incidents reported to Workplace Safety and Health.
- Workplace Safety and Health developed a business card sized CD-ROM containing resource material for quick and easy reference by clients.
- Workplace Safety and Health completed a business analysis that will expand the LINK data system to include data from two inspection processes that are not currently being tracked electronically. This will also provide for the introduction of more Mechanical and Engineering inspection work processes into LINK.

DEPARTMENT OF LABOUR AND IMMIGRATION SERVICE AREAS OVERVIEW

SERVICE AREAS	BRANCH	ACTS ADMINISTERED
Safety and Health	Workplace Safety and Health Branch Mines Inspection Branch Occupational Health Branch	*The Workplace Safety and Health Act The Workplace Safety and Health Act The Workplace Safety and Health Act
Fair and Equitable Treatment in the Workplace	Employment Standards Branch	*The Construction Industry Wages Act *The Employment Standards Code The Employment Services Act *The Remembrance Day Act The Retail Businesses Holiday Closing Act The Department of Labour Act
	Conciliation, Mediation and Pay Equity Services	*The Pay Equity Act
	Manitoba Pension Commission	The Pension Benefits Act
	Worker Advisor Office	The Workers Compensation Act (Section 108)
Public Safety	Mechanical and Engineering Branch	The Amusements Act (Part II) The Electricians' Licence Act The Elevator Act The Gas and Oil Burner Act The Power Engineers Act The Steam and Pressure Plants Act
	Office of the Fire Commissioner	The Buildings and Mobile Homes Act The Fires Prevention Act
Labour Relations	Manitoba Labour Board	*The Labour Relations Act
	Conciliation, Mediation and Pay Equity Services	*The Labour Relations Act The Fire Departments Arbitration Act
Immigration and Multiculturalism	Immigration and Multiculturalism Division	The Manitoba Multiculturalism Act The Department of Labour Act The Holocaust Memorial Day Act

Note: **Denotes Acts on which the Manitoba Labour Board adjudicates*

13

Minister's Salary

This appropriation provides for the Minister's salary entitlement as a member of Executive Council.

1(a) Minister's Salary

Expenditures by Sub-Appropriation	Actuals 2000/01 $	Estimate 2000/01 FTE	Estimate 2000/01 $	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	27.1	1.00	27.3	(0.2)	

Executive Support

Executive Support includes the Offices of the Minister and the Deputy Minister.

The Executive Offices provide the overall policy direction for departmental programs. The Deputy Minister is the chairperson of the departmental executive committee, which includes the senior managers from each of the Department's divisions.

1(b) Executive Support

Expenditures by Sub-Appropriation	Actuals 2000/01 $	Estimate 2000/01 FTE	Estimate 2000/01 $	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	516.3	10.00	510.6	5.7	
Total Other Expenditures	79.1		79.7	(0.6)	
Total Expenditures	595.4	10.00	590.3	5.1	

Labour/Management Services Division

The Labour/Management Services Division is responsible for:

1. Providing centralized administrative and corporate support services to the Minister, Deputy Minister, Executive and Managers.

2. Administering common functional responsibilities to all areas of the department, specifically in terms of budget, revenue processing, personnel, information systems, computer application and support, space, and purchasing.

3. Facilitating and co-ordinating research, policy analysis, legislative and regulatory developments, as well as the assessment of policy options.

4. Preparing background, analytical and briefing information required by the Department and responding to requests for information.

5. Co-ordinating and providing technical support for continuous improvement and strategic planning activities in the department.

6. Assisting labour and management to resolve impasse situations in collective bargaining, minimizing work stoppages and providing grievance mediation services prior to arbitration.

The Division develops information and provides support services from a departmental perspective as required by government agencies, the Legislature and other key stakeholders. The central co-ordination of these services is designed to provide for efficient delivery of services and to be responsive to priority corporate needs.

Labour/Management Services Division provides administrative and research support to a number of external advisory boards and committees as well as departmental co-ordination for labour standards concerns in regards to inter-provincial and international trade agreements. During 2000/01, the Division assisted the Manitoba Labour Management Review Committee in its review of various provisions in labour legislation. It also offered technical assistance and advice to the Department of Education and Training on the development of legislative changes to *The Public Schools Act* respecting Teacher-School Board collective bargaining. The Division, in conjunction with program branches, co-ordinated the development and enactment of various statutes and regulations.

Through Conciliation, Mediation Services, conciliation officers assisted labour and management in collective bargaining negotiations, grievance mediation and dispute resolution. The Division also facilitated the appointment of mediators and arbitrators in other collective bargaining situations.

In co-operation with departmental operations, the Division co-ordinated strategic planning, performance management and annual reporting within the Department. Consultative and technical assistance is provided on a wide range of continuous improvement, process re-engineering and information systems development projects. The framework and measures for the departmental business plan are progressively reviewed and improved in keeping with government guidelines and best practices from other jurisdictions.

Human Resources

Objectives

Through the Consolidated Human Resource Services Unit, comprised of four departments (Education, Training and Youth; Advanced Education; Labour and Immigration; and Consumer and Corporate Affairs) and seven Special Operating Agencies, a comprehensive range of human resource services are provided to the Department of Labour and Immigration and the Office of the Fire Commissioner. The objective of Human Resources is to ensure that the program delivery areas have the highest level of competent, reliable staff who are compensated appropriately and developed to their potential.

Summary of Performance

During 2000/01, Human Resources:

- processed all employee payroll and benefit entitlements correctly and on time
- completed staffing actions and worked on classification requests
- provided advice and counsel to staff, managers and senior executives on strategic planning, workforce adjustment, compensation, work definition/options, labour relations and staffing/classification.

Continuous Improvement

- Continue development of departmental policies and procedures governing alternative/mobile work configurations.

Financial and Administrative Services

Objectives

The main objectives of the Branch are to develop, implement and administer policies and procedures to meet management and government-wide financial reporting and control requirements and to ensure accuracy, consistency and completeness of departmental financial reporting. The main activities of the Branch are in the following areas:

- compilation and co-ordination of the Departmental estimates submission, cash flow projections, variance analyses, commitment and other regular financial reports and analyses
- processing all revenue transactions and providing the financial comptrollership function for the Department
- administration of office space, fleet vehicles, telecommunications services, records management and office equipment and furnishings.

Summary of Performance

During 2000/01, the Branch remained actively involved with the implementation of the new provincial accounting/human resource system (SAP). The Director and the Supervisor of Accounting Services were both involved in providing co-ordination and guidance to department staff who were involved with the system. With respect to the processing of accounts for payment, the SAP system has proven to be fast and efficient; however, significant difficulties have been encountered in generating financial reports from the system for the use of program managers and departmental executive members.

With respect to revenues, in 2000/01 the Branch processed over 42,600 transactions, of which 1,760 pertained to the activities of the Office of the Fire Commissioner Special Operating Agency. Total revenues received by the Department of Labour and Immigration in 2000/01 amounted to $13,119,600, an increase of 8% from the $12,106,000 that was received during 1999/2000. These figures include recoveries from the Government of Canada pertaining to Immigrant Settlement Services provided by the Immigration and Multiculturalism Division which became part of the Department of Labour in October, 1999.

Continuous Improvement

- The Branch will continue to work, in co-operation with the other branches and divisions within the Department, on the implementation and upgrading of the new government-wide corporate SAP system.

- The Branch will continue to provide advice and assistance to the program areas which have assumed responsibility for the payment function under the SAP system.

- The monitoring and comptrollership activities of the Branch will be increased under a departmental Comptrollership Framework that will be developed and implemented across the department.

Research

Objectives

- The Research Branch conducts research and analysis and provides assistance in support of effective management and policy development for the Department.

- The Branch provides research and related support services to senior management, branches, departmental and inter-departmental committees, task forces and working groups within the Manitoba government and to other agencies.

- The Branch also analyzes trends in collective bargaining and industrial relations and provides related information services to both labour and management practitioners.

Summary of Performance

- During 2000/01, the Research Branch provided research and administrative assistance to external advisory boards including the Labour Management Review Committee and the Minimum Wage Board.

- The Branch collected, developed and disseminated information and statistical data in areas such as work stoppages, negotiated provisions in collective agreements, expiry dates, labour organizations, union membership, negotiated settlements and wage rates.

- The Research Branch responded to over 350 requests for information by unions, management, labour relations practitioners, the general public, academics, the Minister and Departmental Executive, and other branches, departments and governments.

- The Branch also developed material for the Department of Labour and Immigration internet web site to provide the public with electronic access to information on a variety of labour relations related topics.

Continuous Improvement

- Review existing branch systems and explore options for enhancing databases and other services.

Legislation And Policy Coordination

Objectives

The general objective of the Legislation and Policy Coordination Branch is to co-ordinate the Department's legislative and regulatory initiatives in co-operation with operating branches. The Branch also ensures that departmental and government established procedures and guidelines for the enactment of legislation are complied with. A further objective is to provide accurate legislative and related information to senior management and other government officials to assist them in the making of policy decisions.

Summary of Performance

In 2000/01, the Branch, in co-operation with appropriate operating branches and external groups, co-ordinated the development and enactment of the following statutes:

- Amendments to *The Labour Relations Act* related to such matters as automatic certification, reinstatement after a work stoppage, alternate dispute settlement in collective bargaining and successor rights where a business transfers from federal to provincial jurisdiction. Further changes made most provisions of the Act applicable to public school teachers.

- Amendments to *The Employment Standards Code* increased parental leave from 17 to 37 weeks and reduced the qualification period for maternity and parental leave from 12 to 7 months.

- An amendment to *The Pension Benefits Act* clarified the 50% member cost provision of the Act.

The Branch worked on the development of The Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council Act, the intent of which is to establish a multicultural council to provide advice and advocacy to government on issues of importance to the ethnocultural community.

The Branch, in co-operation with the appropriate operating branches, co-ordinated the preparation, processing and finalization of amendments to the following regulations:

- The Construction Industry Safety Regulation was amended to require enclosed scaffolding in excess of 7.5 meters in height to be erected in accordance with the design of a professional engineer and to be inspected prior to its use.

- The Minimum Wages and Working Conditions Regulation was amended to increase the provincial minimum wage from $6.00 to $6.25 effective April 1, 2001.

- The Pension Benefits Regulation was amended to allow for payments towards a plan deficit to be made over 6 years rather than 2 years [A.C.T.W.U. Plan].

- Amendments to the Operations of Mines Regulation were made relating to such matters as fall-arresting devices, the operation of remote controlled equipment, braking systems of vehicles and standards for diesel fuel used underground.

The Branch prepared documentation relating to the Government of Manitoba's support of ratification by the federal government of the International Labour Organization's Convention on the Elimination of the Worst Forms of Child Labour. Canada officially ratified the Convention in June of 2000.

Continuous Improvement

The emphasis on service quality and communication with clients has continued. The Branch will review existing internal systems and explore options for enhancing services to clients.

Information Technology Services

Objectives

The objectives of Information Technology Services are:

- to provide leadership, vision, direction, assistance, advice and services to all areas under the mandate of the Department on matters dealing with the efficient and effective use of technology and information management on a daily basis
- to manage all information technology resources and assets in support of program delivery objectives
- to develop computer applications and technology use situations that assist with program delivery
- to ensure the proper custodianship of data and information within the care of the Department; and
- to foster the development of a Departmental/Government wide vision, strategies and directions, in consultation with the program areas and other departments on future directions for technology use.

Summary of Performance

During 2000/01, Information System Services:

- continued to provide timely response to client inquiries/problems and responded to requests for direct service within one business day in most situations
- continued new activities on a number of application development projects at the request of departmental branches in no less than three areas of the Department
- generated application program fixes, enhancements and tests to existing computer code
- led activities and provided training to the technology community both inside and outside of Government, as well as provided direct assistance where requested
- maintained high availability of all systems in operational status during working hours and provided coverage for those systems required on a 7 day, 24 hour basis including on-call provisions
- assisted with the development and implementation of the corporate initiatives of Government
- targeted resolution of client problems within 72 hours where a feasible solution was available and attained these targets with few exceptions
- enhanced awareness and training of Departmental staff in the use of technology
- developed plans and strategies for the upcoming year as well as multi-year plans for technology; and
- managed the Department's portion of the Desktop Management program.

Continuous Improvement

- increase the availability of information generated through program areas by expanding the use of electronically published information and the Internet. Maintain Internet content
- develop, utilize and evolve more advanced methods in application development
- expand the use of electronic facilities management tools
- generate and implement improved security and information protection measures in all areas
- continue with the creation of a Department-based mid-range computing environment with advanced storage and backup capabilities – develop a storage area network
- continue support for the corporate initiatives of Government – collaborate with the Chief Information Officer's offices
- plan for and continue to work on the consolidation of small stand alone applications
- expand the scope and detail of technology planning activities
- generate and execute plans for addressing corporate level technology issues
- analyse and report on trends and activities of interest in the technology arena
- utilize new technologies and tools where appropriate
- foster the creation of vision and the understanding around technology use and encapsulate this thinking into strategy and plan documents

2(a) Labour/Management Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actuals 2000/01 $	Estimate 2000/01 FTE	Estimate 2000/01 $	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	1,073.2	23.00	1,074.4	(1.2)	
Total Other Expenditures	319.9		318.4	1.5	
Total Expenditures	1,393.1	23.00	1,392.8	0.3	

Conciliation, Mediation and Pay Equity Services

Objectives

The broad goal of the Conciliation, Mediation and Pay Equity Services Branch is to promote and maintain harmonious labour-management relations in Manitoba. In doing so, the Branch has the following objectives:

- to respond to applications for conciliation, mediation services assistance upon request from labour and/or management when there is an impasse in direct negotiations
- to avert work stoppages through third party assistance
- to assist in resolving work stoppage situations which have developed
- to assist as grievance mediators following rights grievance breakdown and prior to arbitration proceedings
- to assist in resolving teacher/school board disputes at the mutual request of the parties
- to increase public awareness of the function of Conciliation, mediation services through seminars and classroom participation
- to respond to inquiries and/or assist other jurisdictions, employers, unions and general public related to pay equity issues and implementation.

Summary of Performance

- During 2000/01 there were 174 conciliation assignments active under *The Labour Relations Act.* Ninety-four (94) percent of assignments finalized were done so without a work stoppage (See Table 1).
- From April 1, 2000 to March 31, 2001 the Branch was involved in 11 work stoppages. One was active prior to conciliation.
- The Branch was involved in facilitating services to two organizations using interest based bargaining and had one preventive mediation file during the year.
- During the reporting year 2000/01, the Branch was active in 247 grievance mediation cases, 34 of which were applications as set out under Section 130(8) of *The Labour Relations Act.* Ninety-six percent of these cases were settled. There were 213 voluntary joint applications with a more flexible time frame under Section 129(1) of *The Labour Relations Act.* Ninety percent were settled. Refer to Table 3 for a more detailed breakdown.
- It should be noted that Section 130(8) of *The Labour Relations Act* was amended to expand the availability of Expedited Arbitration. This change makes more files available to grievance mediation. As a result, grievances under this section have increased.

Continuous Improvement

- The Branch participates in the Canadian Association of Administrators of Labour Legislators Conferences. This provides a continuous exchange of information with other jurisdictions and provides opportunities to attend seminars on new and different approaches to preventive mediation and conciliation.

- In the area of information technology, Conciliation, Mediation Service officers have lap top computers that allows them field access to a computerized data base that can assist them and clients with information that can be beneficial in clarifying and resolving disputes. The data system is continually being improved and expanded.

Table 1

Statistics Relating to Conciliation, Mediation Services Under *The Labour Relations Act*

April 1, 1999 - March 31, 2001

	1999/00	2000/01
Assignments carried over from previous year	58	84
Assignments received during the reporting year	104	87
Assignments received for Interest Based Negotiations	2	2
Assignments received for Preventive Mediation	1	1
Total assignments in process during reporting year	**165**	**174**
Assignments disposed of during the reporting year		
(a) Settled in conciliation without work stoppage	65	89
(b) Settled following work stoppage*	10	11
(c) Conciliation suspended	0	0
(d) Imposed by Manitoba Labour Board for first collective agreement	6	8
*1 strike in progress prior to conciliation		
Total	**81**	**108**
Assignments still active at end of reporting year	84	66
Percentage of assignments finalized without stoppages	94%	94%

Table 2

Statistics Relating to Conciliation, Mediation Services Under *The Public Schools Act*

April 1, 1999 - March 31, 2001

	1999/00	2000/01
Assignments carried over from previous year	0	0
Assignments received during the reporting year	1	
Total assignments being processed during reporting year	**1**	**0**
Assignments disposed of during reporting year:		
(a) Settled in conciliation	0	0
(b) Referred to arbitration	1	
(c) Assignments still active at end of reporting year	0	0
Percentage of assignments settled prior to compulsory arbitration	0	n/a

Table 3

Grievance Mediation

April 1, 1999 To March 31, 2001

Under Section 129(1) (Joint Application)	1999/00	2000/01
Cases carried forward	51	121
New cases assigned	176	92
Cases settled	84	143
Cases not settled	10	15
Awaiting mediation	*121	55
% settlement achieved	89%	90%

Under Section 130(8) (Expedited Application)	1999/00	2000/01
Cases carried forward	0	2
New cases assigned	13	32
Cases settled	9	23
Cases not settled	1	1
Proceeding directly to arbitration	1	0
Cases awaiting mediation	2	10
% settlement achieved	89%	96%

* figure has been amended since last Annual Report

2(c) Conciliation, Mediation and Pay Equity Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2000/01 $	Estimate 2000/01 FTE	Estimate 2000/01 $	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	382.9	6.00	386.5	(3.6)	
Total Other Expenditures	105.1		95.3	9.8	
Total Expenditures	488.0	6.00	481.8	5.2	

Pension Commission

Objectives

To protect the rights of employees to benefits promised under employer-sponsored pension plans.

To promote the establishment, extension, and improvement of private pension plans in the Province.

Summary of Performance

To achieve these objectives the Pension Commission:

- reviews pension plan documentation for compliance with *The Pension Benefits Act;*
- monitors the funding of pension plans;
- provides interpretation of the legislation to pension professionals and plan members;
- conducts administrative reviews of the administrative systems of pension plans to assess the level of legislative compliance;
- investigates complaints from plan members;
- carries out public educational activities involving groups of employees, organized labour and plan sponsors; and
- develops new policy and legislation.

The Pension Commission generally handles approximately 3,600 telephone requests for general information on pension legislation and approximately 1,400 compliance related inquiries regarding specific pension plans. In 2000/01, Commission staff issued over 500 pieces of correspondence related to compliance. Over 170 pension plan amendments were reviewed for compliance. Over 200 LIRA, LIF and LRIF contracts were reviewed for compliance. Staff completed 5 plan registrations, 37 plan windups, 2 partial windups and received 1 surplus refund request.

During the year 404 Annual Information Returns (AIRs) were reviewed by staff for compliance with the legislation. The AIR details the contributions made to a pension plan over its fiscal year. Further, 50 Actuarial Valuation Reports were reviewed for compliance. A valuation report details the funded or solvency position of a defined benefit pension plan as of the valuation date.

Six Pension Administration Reviews (PARs) of pension plans were conducted by Commission staff to assess whether the administrative systems and practices of pension plans are sufficient to produce legislative compliance. In order to enhance the review process, the scope of the PARs was broadened to incorporate an on-site review of the administrative systems and practices of plan sponsors, in addition to those of the third party administrator. A report identifying any administrative systems and practices that should be modified in order to produce legislative compliance is prepared by staff and sent to the plan sponsor and third party plan administrator. The progress on the issues identified in the report is monitored.

A "desktop" administration review (PAR) of the administrative systems of 28 financial carriers offering locked-in retirement benefit plans (LIRAs, LIFs and LRIFs) was conducted by Commission staff to assess whether the administrative systems and practices of carriers of locked-in pension funds were in legislative compliance. Feedback regarding modifications to the administrative systems and practices to produce legislative compliance is provided to the financial carriers. Staff follow up with the financial carriers regarding these modifications.

There were 52,947 visits to the Pension Commission's website in 2000/01, which represents an increase of approximately 95% over the previous year.

In 2000/01, staff of the Pension Commission either held, or participated in 21 public education sessions held for or by different organizations involved with pension plans, on various aspects of the existing and proposed legislation and on general industry information.

Performance Indicators

Output Measures	Projected 2000/01	Actual 2000/01
1. Legislative Compliance		
- % of Plan documents received which complies with legislation	95%	97%
- % of Plan terminations received which complies with legislation	100%	100%
- # of PAR's conducted where the administration of the plan was in full compliance with Legislation	5/6	4/6
- # of LIRA/LIF/LRIF carrier reviews conducted where the administration of the contract was in full compliance with Legislation	70/75	74/74
2. Funding of Benefits Promised Under Pension Plans	98%	98%
- % AIR's reviewed and complied with Legislation	95%	82%*
- % of Actuarial Valuations reviewed and complied with Legislation	90%	92%
- % of Plans fully funded	<3	0
- # of Plans terminated and plan members did not receive full benefits	<10%	0
- Average reduction in benefits to members on plan termination where plans funding was less than 100%		
	97%	100%
3. Interpretation of Legislative Standards	97%	94%
- % of telephone inquires received and responded to within 24 hours		
- % of written inquires received and responded to within 30 days	51%	48%
	5	1**
4. Promotion of Pension Plans		
- % of employed Manitobans in registered pension plans		
- Increase in number of employers participating in Simplified Pension Plans (SMPP)		

* The decrease was due to valuations being filed that did not adequately reflect the new solvency regulations.
** The difference was due to a slower than expected response to stakeholders to the SMPP product.

Achievements

Changes to *The Manitoba Pension Benefits Amendment Act* were made in order to clarify the 50% member cost provision. Previously, the Act required that no more than 50% of the value of a member's pension was to be funded by a member's accumulated contributions, and 50% of the value was to be funded by employer contributions. While member accumulated contributions will continue to provide no more than 50% of the value of the pension, the amendment changed the requirement respecting employer contributions. This change recognizes the impact of other funds such as investment returns and actuarial gains in providing the remaining cost or value of the employee's pension benefit. Further, this amendment harmonizes this provision of the Act with other pension jurisdictions.

The Commission's website was expanded by publishing updates 24 and 25. These updates provide plan sponsors and the pension industry with interpretative information regarding recent legislative changes.

An interpretative bulletin providing information on various aspects of the legislation was updated and expanded. A "question and answer" sheet addressing the most frequently asked questions by the plan members was also developed and published. In addition, the French translation of all current technical updates was completed. All 13 employee brochures and 26 technical updates are now available in French and English.

Continuous Improvement

- Expand techniques for efficient and effective resource management with continuing emphasis on on-site pension administration reviews as a means to monitor legislative compliance.
- Continue to analyze the Pension Commission's current systems with the administrative and risk management systems developed and used by the federal pension regulator, O.S.F.I., and modify and improve where warranted to enhance the administration review process.
- Redesign and expand information base of the Commission's website with emphasis on those topics most frequently accessed, establish links with additional industry websites and establish a French site.
- Increase the published material available to clients in English and French.
- Continue to update and expand the interpretative information system for reference by staff in order to assist in providing timely and consistent information to client and stakeholder inquiries.
- Examine methods for expanding the types of media used to provide public education material to the Commission's client groups and stakeholders on legislative topics in an effort to increase their awareness and understanding of the legislation.
- Pursue opportunities to provide continuous learning in areas requiring specialized skills and knowledge by accessing potential resource bases.

2(d) Pension Commission

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2000/01 $	Estimate 2000/01 FTE	Estimate 2000/01 $	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	260.4	5.00	284.4	(24.0)	
Total Other Expenditures	99.7		90.0	9.7	
Total Expenditures	360.1	5.00	374.4	(14.3)	

The Manitoba Labour Board

The Manitoba Labour Board is an independent and autonomous specialist tribunal responsible for the fair and efficient administration and adjudication of responsibilities assigned to it under various labour relations statutes.

Objectives

The objectives of the Board are to resolve labour issues in a fair and reasonable manner that is acceptable to both the labour and management community including the expeditious issuance of appropriate orders which respect the majority wishes of employees, assist parties in resolving disputes without the need of the formal adjudicative process and provide information to parties and/or the general public pertaining to their dealings with the Board or about the Board's operations.

Summary of Performance

The Board provides assistance in the development of sound labour/management relations by providing expert information relating to *The Labour Relations Act*, and adjudicated employer-employee disputes referred under provincial laws. The Board is responsible for the administration and/or adjudication of *The Labour Relations Act*, and certain sections of the *The Workplace Safety and Health Act, The Essential Services Act*, and *The Pay Equity Act*. As the Wages Board appointed pursuant to the *Employment Standards Code (*formerly *The Payment of Wages Act, The Employment Standards Act,* and *The Vacations With Pay Act)*, it deals with complaints referred to the Board by the Employment Standards Division for issues pertaining to wages, statutory holiday pay, vacation wages and wages in lieu of notice, including provisions pursuant to *The Construction Industry Wages Act* and *The Remembrance Day Act*. In addition, the Board receives and processes hours of work exemption requests received from employers and applications for exemption from the weekly day of rest. In 2000, the Manitoba Labour Board's mandate was expanded to include adjudicative responsibilities for *The Public Schools Act, The Victims Rights Act* and *The Elections Act.*

The adjudicative framework of the Board consists of a full-time Chairperson and 3 part-time Vice-Chairpersons. In March 2001 this structure was changed to convert the 3 part-time positions to 1 full-time Vice-Chairperson (currently filled by 2 individuals on a job share basis) and retaining 1 part-time Vice-Chair position. There are 26 part-time members consisting of an equal number of employer and employee representatives. Vice-Chairpersons and Board Members are appointed to the Board by Order-In-Council and are paid fees in accordance with the number of meetings/hearings held throughout the year. The Board conducts hearings on a variety of matters throughout the province, conducting hearings in Winnipeg and travelling to rural and northern centres as required. The Board does not retain legal counsel on staff, however, legal services are provided through Civil Legal Services of the Department of Justice. The Board has an administrative support staff of 13 full-time employees and 1 part-time employee.

Table 1

Applications Filed with the Manitoba Labour Board

April 1, 1999 - March 31, 2001

Legislation	1999/2000	2000/01
The Labour Relations Act	377	643
The Employment Standards Act	58	0
The Payment of Wages Act	49	22
The Employment Standards Code	279	358
The Vacations With Pay Act	0	0
The Pay Equity Act	0	0
The Workplace Safety & Health Act	3	10
The Essential Services Act	5	1
TOTAL	771	1,034

Table 2

Program Performance Measurements of the Manitoba Labour Board

April 1, 1999 - March 31, 2001

Indicator	Actual 1999/2000	Actual 2000/2001
Percentage of cases disposed of	85%	76%
Number of cases Board Officers appointed	25	37
Percentage settled	48%	68%
Median processing time (calendar days):		
Certifications	19	18
Decertifications	29	50
Unfair labour practice	85	79
Duty of fair representation	52	71
Expedited arbitration	29	16
Board rulings	150	167
Amended Certificates	52	167
First contracts	60	63
Workplace Safety & Health	105	45
Employment Standards Division referrals	79	84
Hours of work exemptions	7	5

Further statistics and summaries of significant decisions are available in the separate annual report issued by the Manitoba Labour Board.

Achievements

- Appointment of one full-time Vice-Chairperson
- Improved and expanded internet homepage, including availability of application forms
- Expanded in-house database

Continuous Improvement

Priorities for 2001/02

- Increase mediative settlements
- Implement an automated information system
- Relocate the Board's office to more appropriate space
- Continue restructuring of bargaining units in the urban health care sector
- Review/issue certificates in the public school sector
- Produce publications on a more timely basis
- Reduce median processing times for processing applications
- Improve client service for research and information
- Participate in staff development and training initiatives

2(e) Manitoba Labour Board

Expenditures by Sub-appropriation	Actuals 2000/01 $	Estimate 2000/01 FTE	Estimate 2000/01 $	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	878.7	15.50	863.7	15.0	
Total Other Expenditures	285.1		282.3	2.8	
Total Expenditures	1,163.8	15.50	1,146.0	17.8	

Workplace Safety and Health Division

The Workplace Safety and Health Division administers seven Acts and associated Regulations dealing with the health and safety of workers, the protection of the general public from unsafe mechanical and electrical equipment in public and private buildings, and the licensing of tradespersons in the Province.

The Division subscribes to the vision that every Manitoba workplace or client location will be free of hazards to safety and health or public safety, enhancing the well being of everyone.

The Mission of the Division is twofold:

- to administer and enforce workplace safety and public safety legislation, and
- to foster an internal responsibility system whereby employers, workers and the public will integrate safety and health as a basic right and principle.

The prevention of injury and illness to workers and the safety of mechanical and electrical equipment in public and private buildings are the primary goals of the Division. The Division accomplishes its goals through the following core business activities:

- Providing of mandated services as outlined in the framework of the legislation under the following seven Acts and their associated regulations: *The Workplace Safety and Health Act; The Amusements Act* (Part II); *The Electricians' Licence Act; The Elevator Act; The Gas and Oil Burner Act; The Power Engineers Act;* and *The Steam and Pressure Plants Act.*
- Working with labour and management to allow all stakeholders in workplace safety, health and equipment safety to build safer and healthier workplaces.
- Raising the awareness of employers, employees and the general public to safety, health and equipment safety matters.
- Initiating proactive prevention and regulatory enforcement programs to improve worker safety and health and public safety and to encourage activities aimed at the prevention of illness, injury, loss of lives and the elimination of damage to physical properties.
- Assessing client needs and redesigning and re-evaluating programs and services based on client's needs and expectations.
- Evaluating the effectiveness of our safety and health and public safety activities to ensure that programs are delivering services in an efficient and effective manner.
- Evaluating and using appropriate databases of injury statistics, trends and analysis in safety and health and public safety matters to support decision-making to identify and address emerging trends and issues.
- Training staff members to achieve everyone's full potential and to excel in providing quality service to clients.
- Creating a continuous learning environment.

The Division ensures that corrective actions are taken in compliance with the Acts and Regulations and encourages employers, building owners, licensed tradespersons and employees to take ownership of their responsibilities and work in partnership with the Division to eliminate illnesses and physical injuries to workers and to improve public safety.

Under *The Workplace Safety and Health Act*, the employer bears the primary responsibility for the safety and health of all workers at the workplace. This is a fundamental principle of the internal responsibility system. The Workplace Safety and Health Division supports the internal responsibility system by providing advice, guidance and educational assistance to help workplaces to control hazards. In this system, workers have a role in identifying and correcting hazards and are given three rights to assist them with this mission: the right to know, the right to participate and the right to refuse unsafe work. The Division, where necessary, enforces standards set out in *The Workplace Safety and Health Act* and its 13 Regulations and takes action by prosecuting those who fail to comply.

The Mechanical and Engineering Branch administers six separate Acts and Regulations focused on enhancing safety to life and property by providing for inspection and certification of pressure-retaining, mechanical, and electrical equipment in service where Manitobans live and work; and by testing and licensing the men and women who maintain, install and repair regulated equipment.

Under *The Steam and Pressure Plants Act* and Regulation, *The Elevator Act* and Regulation, *The Amusement Rides Act* (Part II) and Regulation, *The Gas and Oil Burner Act* and Regulation, and *The Electrician's Licence Act* and Regulation, the Branch works to ensure compliance with codes and standards adopted by the six pieces of legislation in aspects of design, construction, inspection, installation and repair of regulated pressure-retaining, mechanical, and electrical equipment.

The objectives of the Workplace Safety and Health Division are achieved through the work plans of its four individual Branches:

- Workplace Safety and Health Branch
- Mechanical and Engineering Branch
- Mines Inspection Branch
- Occupational Health Branch

These Branches are responsible for their respective core functions to protect the safety of workers and the general public in a broad variety of workplaces throughout the province. Services are delivered to both employers and workers to address workplace issues in a co-operative manner through joint labour-management committees and boards. The Division serves a client base of more than 400,000 provincially regulated employees and approximately 40,000 workplaces. The public safety activities of the Division potentially affect the health and well being of all Manitobans.

Client Service Responsiveness

Extremely important to the continuous improvement strategy is the regular and periodic assessment of client satisfaction ratings to find out their needs and service responsiveness. The Division does conduct client satisfaction surveys regularly, but not every year. There was no mail-out of survey questionnaires undertaken in this fiscal year. However, the process of learning and finding out the components and drivers of customer satisfaction and improved client service have continued with the aim to implement some of the suggested ideas in the client feedback system.

Objectives

Office of the Executive Director

An Executive Director, Chief of Strategy Co-ordination and an Administrative Secretary make up the administration section of the Office of the Executive Director.

- The Executive Director is the Director of the Workplace Safety and Health Division as outlined in *The Workplace Safety and Health Act.*

- Division administration provides assurance that the Acts and regulations falling under its responsibility are properly administered.

- The office provides overall management and direction to the Division's four Branches: Mechanical and Engineering Branch, Occupational Health Branch, Workplace Safety and Health Branch and Mines Inspection Branch.

- The office oversees divisional financial management, budgeting, strategic planning, program delivery and client needs assessment and overall co-ordination capabilities.

The 2000/01 fiscal year saw the office dealing with increased workloads in the areas of research related primarily to the workplan of the Minister's Advisory Council on Safety and Health. The workplan included the preparation of several guidelines, discussion papers and briefing notes on topics such as ergonomics, violence, safety and health committees legislation, company's directors liability, fines and penalties provisions across Canada, and regulatory enforcement practices.

The Division has developed a set of eight strategic objectives. While some of these objectives have been well articulated and are in the process of being implemented, plans for others are just in the early development stage. These objectives will be evolving and implemented in the 2001-2003 period.

- **Goal 1: Injury Reduction:** Reduce the number of time-loss injuries by 15% over four years.

- **Goal 2: Occupational Health Prevention:** The prevention of occupational disease and illness at work is important and the Division is expanding its prevention efforts in this area. A number of health related issues such as violence are under review and study on how to improve our prevention tactics.

- **Goal 3: Youth Injury Prevention:** This goal centres on the prevention of workplace-related injuries and illnesses to youth workers. Youth have the highest timeloss injury rates of any age group.

- **Goal 4: Regulatory Enforcement:** Enforcement of existing legislation and codes is a critical element of the strategic objectives, ensuring their ultimate success. Key activities include activities such as mandated inspections, focussed inspections, right to refuse, incident investigations, and the use of enforcement tools such as stop work orders and orders for improvement.

- **Goal 5: Agriculture Safety and Health:** The prevention of injuries in the agriculture sector is a high priority since almost half of all traumatic workplace fatalities occur on farms. These incidents too frequently involve all ages of family members, as they are all engaged in the act of farming in some capacity.

- **Goal 6: Mechanical & Engineering**: Computer Systems Modernization: Updating of systems to expand on the effectiveness of service delivery in inspections, permitting and licensing systems and to improve service efficiency is a high priority.

- **Goal 7: Public Safety Initiative:** Development of an integrated public safety act that contains all of the mechanical and engineering acts is under consideration.

- **Goal 8: Policy Support to the Minister's Advisory Council:** The Division provides on-going policy support to Council as it reviews and provides advice on a variety of safety and health legislative and regulatory areas to the Minister.

Workplace Safety and Health Branch

The objectives of the Workplace Safety and Health Branch include:

- To encourage employers and employees to take ownership of their responsibilities to eliminate illness and physical injuries to Manitoba workers.

- To ensure that workplace hazards are identified and corrective actions taken in compliance with *The Workplace Safety and Health Act* and its associated regulations.

The services of the Branch are provided through the activities of three units: Inspection, Occupational Hygiene and Workplace Services Units. Branch offices are located in Winnipeg, Brandon, Beausejour and Teulon.

Mechanical and Engineering Branch

The objectives of the Mechanical and Engineering Branch include:

- To ensure the safety of mechanical, electrical and pressure-retaining equipment and fuel burning appliances covered by the legislation and administered by the Branch.

- To hold examinations and issue licences or certificates for gas and oil fitters, electricians, pressure welders and power engineers.

- To promote safety and safety awareness throughout the province.

- To ensure that the Branch is providing quality service to the client groups within the budget guidelines and with a high degree of technical competence.

- To develop, formulate and process amendments to the existing statutes and regulations in a timely manner and to ensure that the Branch enforces the legislative mandate under its control in a fair and equitable manner and encourage team problem solving by labour, management and professional trade groups.

Branch offices are located in Winnipeg, Brandon, and Portage la Prairie.

Mines Inspection Branch

The objectives of the Mines Inspection Branch include:

- To encourage employers and employees within the mining industry to undertake their responsibilities for prevention of illnesses and physical injuries.

- To ensure that mining operations are conducted in compliance with the legislation and regulations, and to encourage safe practices so as to provide the highest practical standards of safety and health for workers in order to eliminate fatalities and reduce the frequency and severity of accidents.

- To examine mines engineering designs and approve all major construction of new mines and major alteration of old mines to ensure that safety consideration and technological capabilities are thoroughly addressed in plans that are submitted to the Branch in compliance with the regulations.

Regional Branch offices are located in Winnipeg, Thompson, Snow Lake, and Flin Flon.

Occupational Health Branch

The objectives of the Occupational Health Branch include:

- To provide medical supervision of health surveillance programs to ensure consistency with professional standards, ethics, and departmental policy.
- To assist Division staff in the investigation of health concerns affecting workers and employers, and to recommend preventive and/or corrective action.
- To analyse injury and illness trends demonstrated by the Divisional and Workers Compensation Board data-bases, and to provide information to assist divisional management in determining areas of priorities.
- To consult with health professionals, associations, workers and employers on occupational health issues.
- To appraise new developments, trends and issues in occupational health for the purpose of applying the most current knowledge to policies, procedures and practices and to participate in continuing education programs for workers, employers, and divisional staff.
- To participate in the development, implementation and review of the effectiveness of workplace health programs.
- To issue recommendations on occupational health matters consistent with the goals of *The Workplace Safety and Health Act.*

The Occupational Health Branch consists of the Chief Occupational Medical Officer (C.O.M.O.)/Director, Epidemiologist and an administrative assistant. The function of the C.O.M.O. is mandated under *The Workplace Safety and Health Act.*

Summary of Performance

Major Activities

1. **Client Services**

The Division maintains a client services unit for responding to the needs of customers throughout the province on a continuous basis. This includes the client service group in Winnipeg for Workplace Safety and Health and Mechanical and Engineering Branches and a client service officer in Brandon serving both Workplace Safety and Health and Employment Standards clients. Assistance is also provided through a number of publications that assist employers and workers in working safely with a variety of equipment and situations.

The Division currently has 2 CD-ROM's. The "Resources" CD-ROM contains a copy of *The Workplace Safety and Health Act* W210, the 13 regulations thereunder, codes of practice, guidelines, worksafe bulletins and other related publications. The "Investigating Workplace Accidents" CD-ROM is an interactive training tool providing step-by-step instructions on how to conduct an accident investigation at the workplace. It includes a video clip and a sample investigation report as well as the contents of the Resources CD-ROM. Over 18,000 copies have been distributed.

The Division also operates a library and audio-visual service. This service is provided to enhance the knowledge and information base available to ensure that clients have only the best and most up-to-date information on safety practices at their disposal. The Division has established a bilingual

Internet address and bilingual "Homepage", with all of its guidelines and bulletins as well as other important information available in both official languages.

In 2000/01, the Division responded to 5,965 client requests for information (including complaints and accident/incident notifications). A total of 1,230 videos were lent out. Ninety-five percent of all client services inquiries were responded to within a day. There were 319,912 visits to the web site.

The Mechanical and Engineering Branch addressed 425 phone calls requiring research follow-up, 400 general information calls and approximately 1,400 calls requiring a response related to specific equipment, certification or licence status.

2. Safety and Health Committee Support Services

The Division provides support to workplace safety and health committees in the form of direct consultation and members' education. The objective of this service is to enhance the functioning of existing committees and to assist in the establishment of new committees. The desired outcome is to encourage all workplaces to resolve their own health and safety issues. There were 1,833 safety and health committees that submitted minutes to the Division in 2000/01 representing a 5% increase over 1999/00. The Branch is using its improved data system to identify and focus support strategies for committees that do not submit minutes regularly. In addition, 55 companies received on-site committee intervention and training during 2000/01.

3. Safety and Health Training

The Division continued to provide a variety of training programs with an unbiased, neutral third party approach. The courses offered ranged from worker rights training based on the Act and regulations to specific training on how to work safely. There were 13,642.75 client-hours of safety training conducted by the Division in 2000/01, resulting from 275 training courses. The Mines and Workplace Safety & Health Branches continue to train and license blasters for surface operations.

4. Licencing of Tradespersons

The Mechanical and Engineering Branch has responsibility for testing and licensing workers as mandated in the following Acts, to ensure the professional qualifications of workers for the purpose of public, plant and worker safety.

The Steam and Pressure Plants Act mandates the testing and licensing of pressure welders for procedures required in manufacturing of boiler and pressure vessels according to the Codes and Standards, and for brazing and soldering operations. There were 933 individuals tested and 821 licenses issued.

The Power Engineers Act requires the testing and certification of power engineers to acquire professional qualifications for the safe operation of power plants in the province. A total of 682 examinations were taken for first, second, third, fourth, fifth, refrigeration, steam traction engine and special boiler operation class certificates, and 233 class licenses issued.

The Electricians' Licence Act mandates the Branch to test and license electricians to meet the industry codes and standards of practice for public safety. A total of 46 individuals were examined and 4,593 licenses issued. The number of licenses includes both new and 4 year renewals of existing licenses. New licenses are also issued based on trade certification examinations conducted by the Apprenticeship Branch of the Department of Education and Youth.

The Gas and Oil Burner Act, provides for the safe installation and maintenance of gas and oil burner equipment. A total of 94 fitters were examined and 96 licenses issued, including both initial and renewal licenses.

The Licensing and Examination Unit conducted 1,755 trades examinations or practical welding tests and issued or renewed 5,743 licenses in 2000/01.

5. Safety Engineering and Ergonomics

The Occupational Safety and Health (OSH) Engineering Unit provides engineering and ergonomic inspection and support activities to the Workplace Safety and Health Division.

Activities were undertaken in the past year providing the following services:

- consultative engineering and ergonomic assistance to clients;
- workplace investigations and specialized engineering reports on hazards and risk control stategies for workplaces;
- inspection and evaluation of risks associated with workplaces which require engineering and ergonomic analysis to determine compliance with *The Workplace Safety and Health Act* and Regulations;
- pre-development review of new projects, installations and processes for compliance with *The Workplace Safety and Health Act* and Regulations;
- the establishment of policy objectives and implementation plans as well as the evaluation of existing safety and health programs, related to engineering and ergonomic matters;
- the development of new and revised regulations and codes of practice; and preparation and delivery of specialized technical training programs to both Division staff and clients.

6. Occupational Health and Environmental Surveys and Surveillance

Occupational hygiene surveys involve measuring environmental and physical agents, which can have potentially harmful effects on the health of workers. Health surveillance programs are also operated to ensure that substances such as lead that can cause chronic illness have controls implemented to reduce exposures to specified action levels, thus reducing the numbers of workers exceeding action levels. The objective of these activities is to reduce the exposure of workers to hazardous substances and to monitor the health of workers exposed to a variety of dangerous substances and situations. In 2000/01, 116 workers were tested for lead exposure. A surveillance program was carried out for 832 workers for fibrosis or silicosis, 133 workers received blood cholinesterase testing and 208 companies submitted hearing surveillance reports (see Table 3).

7. Engineering Assessments, Design Approval and Registration

The Mines Inspection Branch and the Workplace Safety and Health Branch undertake engineering assessments for both mines and industrial situations. The objective of these assessments is to ensure adherence to the legislation and to ensure good practices. In 2000/01, 42 pre-development engineering assessments were undertaken. In addition, 204 operational approvals and certifications were issued for diesel approvals, hoisting operator certificates, explosion magazines and cage permits.

It was an eventful year for major capital projects in the mining sector. The Mines Inspection Branch conducted engineering assessment and approvals of the following:

- Hudson Bay Mining & Smelting (HBM&S 777 Mine Projects), Inco, Nuinsco and Albchem.
- A three year contract was negotiated with Human Resources Development Canada on the Flin Flon Agreement.

Approval of engineering designs is also required from the Mechanical and Engineering Branch prior to the manufacturing of steam and pressure vessel equipment. Manufacturers' affidavits signed by the manufacturer of boilers, pressure vessels and allied components attesting that they have been manufactured in accordance with the provisions of the applicable Codes and Standards in the regulations, are registered with the Branch. During the fiscal year 2000/01, 510 engineering designs were examined and registered, and 230 manufacturers' affidavits were processed and registered. In addition, 67 new welding procedures for pressure equipment and pressure piping were registered.

8. Agriculture Safety

The Workplace Safety and Health Division supports a series of activities in the agricultural sector including custom risk recognition/control sessions, safety and health promotion and joint sessions on accident investigations with the RCMP. The Division liases with several government departments and agencies via an Inter-agency Committee on Agricultural Safety and Health. The Division continues to network nationally and internationally on agricultural safety and health issues, including the collaboration with other provinces in the printing and distribution of the North American Guidelines for Children's Agricultural Tasks and other prevention related resources.

Traumatic occupational fatalities in the agriculture sector remain a matter of continuing concern for the Division.

9. Handling of Complaints and Accident Investigations

- **Complaint Investigations.** The Division investigates complaints regarding unsafe conditions or violations of its Acts and Regulations under its jurisdiction. In all cases, confidentiality of the complainant is maintained, so far as is practicable. The objective of this function is to respond to complaints of real or possible hazardous situations and to have those conditions corrected which are potentially dangerous to workers safety and not in compliance with the legislation. The Workplace Safety and Health Branch and Mines Inspection Branch responded to 524 such complaints in 2000/01.

- **Serious Incident Investigations.** The Division conducts investigations of serious incidents and traumatic fatalities to determine causes and recommends remedial measures to resolve problems and prevent these instances from recurring. In some cases, legal actions are taken against the employer or worker where warranted. There were 191 serious incident investigations in 2000/01 and 34 cases were referred to the Crown for review and prosecution consideration for failure to comply with the law. The Division also has an emergency response system to cover situations 24 hours a day and seven days a week. The objective of the service is to ensure that serious incidents are attended to immediately so that any unsafe conditions are promptly addressed.

10. Divisional Inspection Programs

- **Inspections under *The Workplace Safety and Health Act* and Regulations.** The Workplace Safety and Health Branch and Mines Inspection Branch inspect industrial workplaces and mines in carrying out its mandate for the purpose of assessing compliance with the legislation and ensuring safe practices. Mines inspections include underground and surface operations, pits and quarries, diamond drilling sites, peat moss operations and inactive mines. The Mines Inspection Branch also reviews plans for new mines. The Workplace Safety and Health Branch inspects non-mining workplaces and issues orders for the correction of items not in compliance with the legislation or safe work practices and follows up to ensure that corrections are made. The Division conducted a total of 535 mines inspections and 2,225 workplace safety and health inspections, and issued 2,847 (WSH) and 679 (Mines) orders for improvement in 2000/01 (Figure 1).

- **Inspections under *The Amusements Act (Part II)* and Regulations.** The intent of this program is to ensure that all carnival and amusement rides in the province are set up, maintained and operated safely. The design, construction, set-up and operation of these rides are inspected to ensure the rides meet the mechanical and electrical safety criteria and guidelines specified in the relevant National Safety Codes and Standards. In 2000/01, there were 232 amusement ride inspections conducted during 13 shows in 10 locations throughout the province. No rides were condemned.

- **Inspections under *The Electricians' Licence Act* and Regulations.** There are three main responsibilities under this program: (a) the inspection and labelling of electrical equipment that is not certified by a recognised testing agency, (b) the monitoring of electricians' work to ensure

that public safety standards are met, and the (c) issuing of licences for electricians doing electrical work.

In 2000/01 there were 4,827 inspections done on non-approved electrical equipment, 619 spot checks of equipment and 68 spot checks of electricians working in the field.

- **Inspections under *The Elevator Act* and Regulations.** The intent of this program is to ensure that all elevators and elevating devices are safe for operation. The activities of this program include the inspection of existing and newly installed elevators and elevating devices, the issuing of permits on all elevating devices determined safe to operate, and the approval for installation of new plans for elevating devices. Elevating devices needing inspection and permits include passenger elevators, freight elevators, escalators, dumbwaiters, hand-powered elevators, personnel hoists, ski lifts, and handicap elevators. All elevators and elevating devices are inspected prior to the expiration of their permits. The expiration of permits varies from six months to three years depending upon equipment age, design complexity, and failure history which affects the number of inspections done each year.

In 2000/01, a total of 1,969 inspections were conducted on all categories of elevators and elevating devices and 75 new elevators were approved for installations. These inspections addressed 1,355 hazards relating to the equipment.

- **Inspections under *The Gas and Oil Burner Act* and Regulations.** The purpose of this program is to ensure the safety of all gas and oil burning equipment and the professional qualifications of oil and gas fitters. The Mechanical and Engineering Branch inspects and approves gas and oil-fired equipment that is not certified for use by a recognized testing agency; approves installation plans (prior to installation) for gas and oil burning equipment over 400,000 BTU; and issues permits for all gas and oil burning equipment installations such as domestic, commercial and industrial gas and oil burning equipment, propane equipment, propane storage and filling plants, construction heaters, chimneys, flues and vents. As well, the Branch examines and licences gas and oil fitters and monitors their competency through inspections of their work and investigates fire and explosion accidents arising from gas or oil burning equipment.

During 2000/01, there were 3,202 inspections of gas and oil burning equipment, 8 incident investigations involving gas and oil burning equipment, 345 plans examined, 24,639 permits issued, 341 inspections and approval of non-approved gas and oil burning equipment.

- **Inspections under *The Steam and Pressure Plants Act* and Regulations.** The intent of this program is to ensure the safety of boilers, pressure vessels, refrigeration equipment and nuclear components. The Branch conducts annual inspections of boiler and refrigeration plants and biennial inspections of pressure vessels. Under the related *Power Engineers Act* and Regulation, the licences of the operators are checked to make sure they are current and of the correct class. Any corrective actions required to meet standards are reported. Certification of compliance is issued if standards are met. The Branch also issues Certificates of Authorizations to manufacturers of pressure equipment and pressure piping. Certificates of Authorizations are issued on a three-year renewal period to manufacturers of pressure equipment and pressure piping who demonstrate an acceptable quality system. Quality control certification is mandatory for manufacturers of pressure equipment and pressure piping in Manitoba. At the time of fabrication of this equipment, the Branch conducts on-site shop inspections to ensure that quality control procedures and guidelines are followed.

In 2000/01, there were 151 shop inspections conducted. A total of 8,176 inspections of boilers, pressure vessels and refrigeration plants were conducted. These inspections addressed 1,297 hazards relating to the equipment.

Benefits of Programs and Services

The Workplace Safety and Health Division continued its efforts to identify and measure the effectiveness of its programs and overall service delivery. Longer-term trends have indicated that overall, time-loss injury and illness claims have been trending upward since 1996 from a low of 3.1 injuries per 100 workers to 3.6 in 1999, trending downward to 3.4 per 100 workers in 2000. Since 1991, injury severity as measured in days lost from work has declined from 18.1 days to 14.4 days in 1997, trending upward to 15.2 in 2000 (Figure 2).

In individual sectors, mining has evidenced significant long-term declines in injury and fatality trends (Figure 3). While the manufacturing sector has shown a significant reduction in severity with a decline from 29 days to 15.9 days in 1997, increasing to 17.1 days per claim in 2000 (Figure 4), the time-loss injury rate in the manufacturing sector remains problematic, but has declined in 1999 and 2000. In construction, severity increased in 2000 and in recent years, the time-loss injury rates have declined (Figure 5).

Fatalities in the farming sector remain of continuing concern. According to Figure 6, farm-related fatalities constitute almost half (48%) of the total number of fatalities. The technological, cultural and economic factors influencing the agricultural sector pose challenges unlike those found in the manufacturing, mining, construction and services sectors.

The farming sector comprises 15% of Manitoba's workforce. This includes approximately 5,000 full time workers and 12,000 seasonal workers combined with an estimated 79,000 farm residents. There are about 24,000 farm locations in Manitoba.

The Division has been implementing specific proactive prevention programs in consultation with the Workers Compensation Board that are aimed at addressing those industry sectors that remain problematic. The Division continues to focus a number of its priority inspection and audit activities at the manufacturing sector.

It is important to note that the Division does not control all factors that affect improvement in safety and health in workplaces. Safety is impacted by many factors such as the effective implementation and operation of safety and health programs, safety regulation and legislative enforcement, effective operation of safety and health committees and economic conditions. The data suggests, however, that in industry sectors where the Division has been active, there have been longer-term improvements in safety performance that can be directly attributed to its activities.

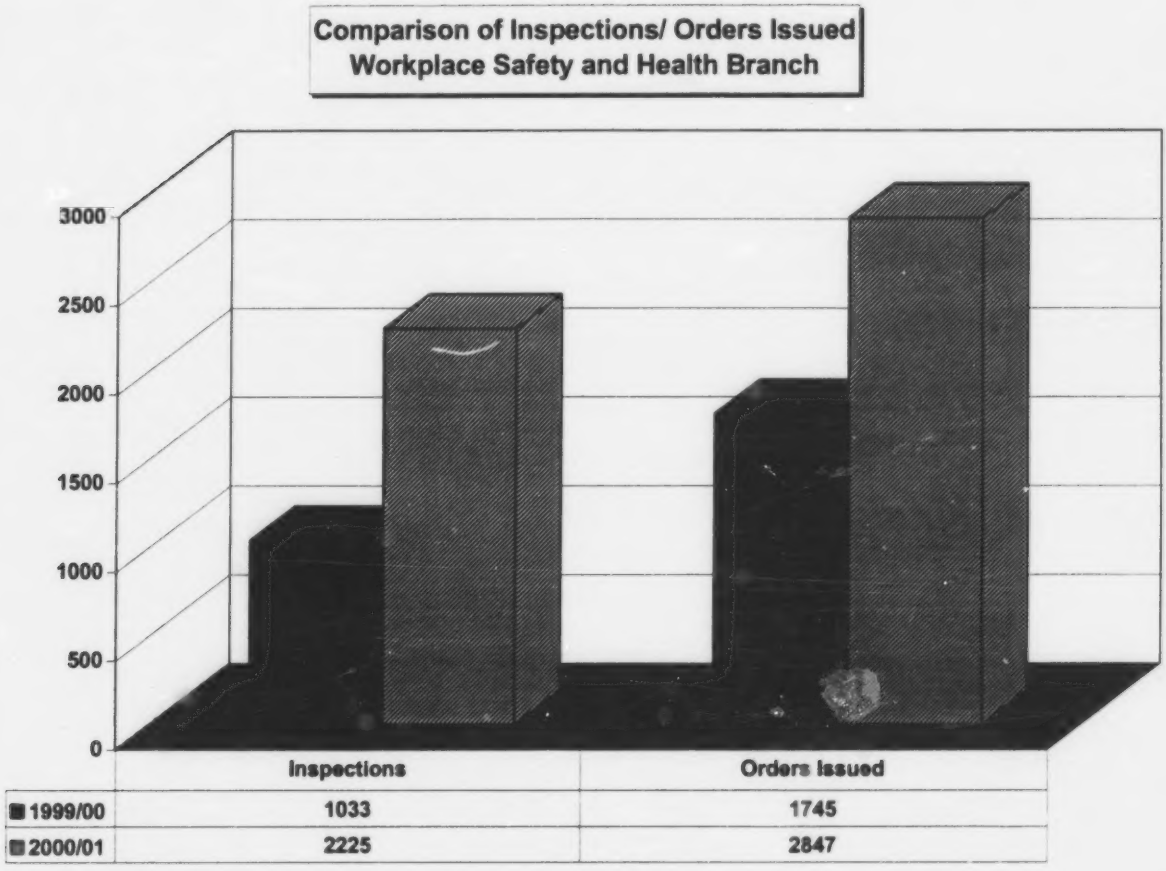
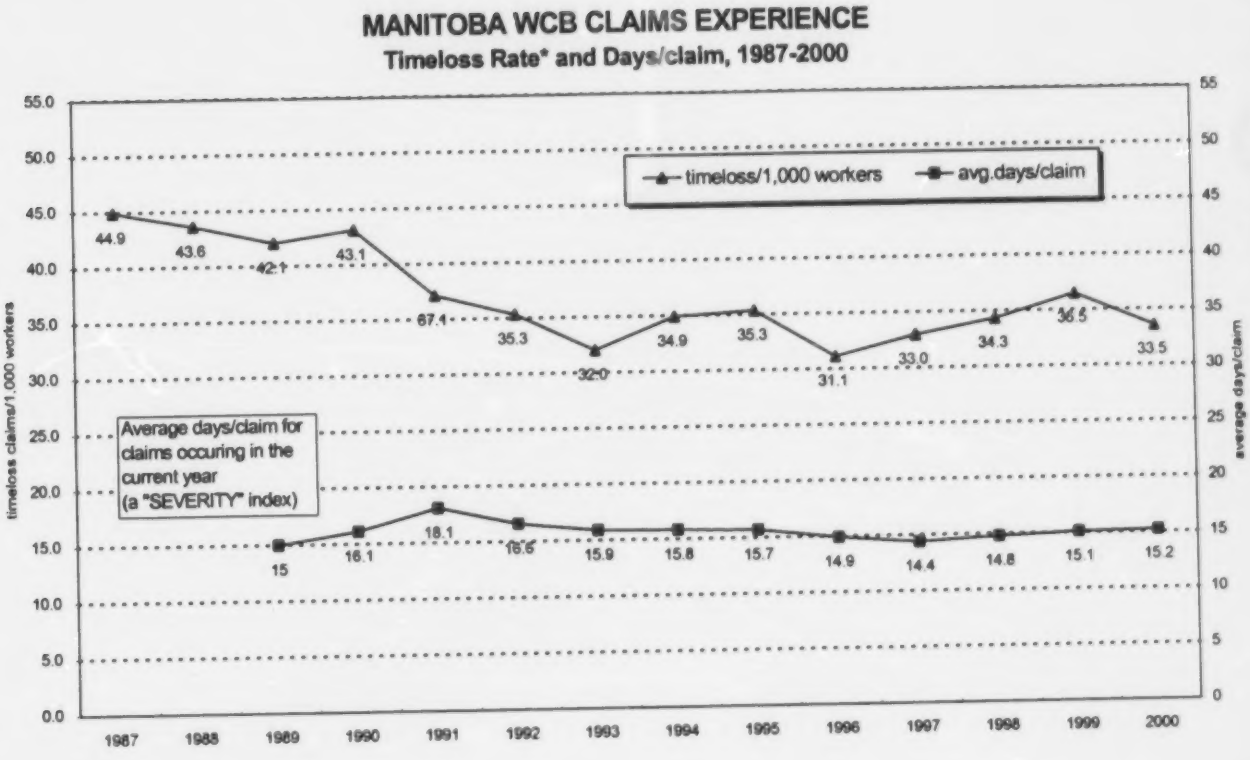

Comparison of Inspections/ Orders Issued
Workplace Safety and Health Branch
3000
2500
2000
1500
1000
500
0
Inspections
Orders Issued
1999/00
1033
1745
2000/01
2225
2847

Figure 1.



* Uses *revised* Labour Force statistics provided in 1999, calculated for 1987 onward.

Figure 2.

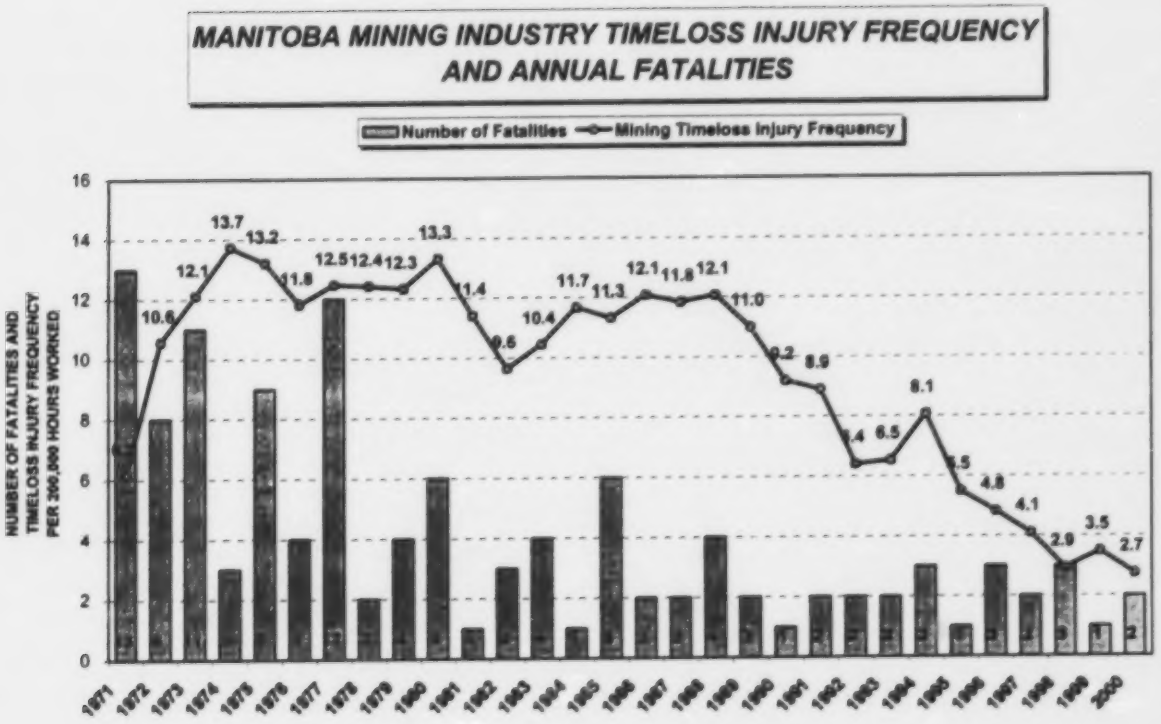
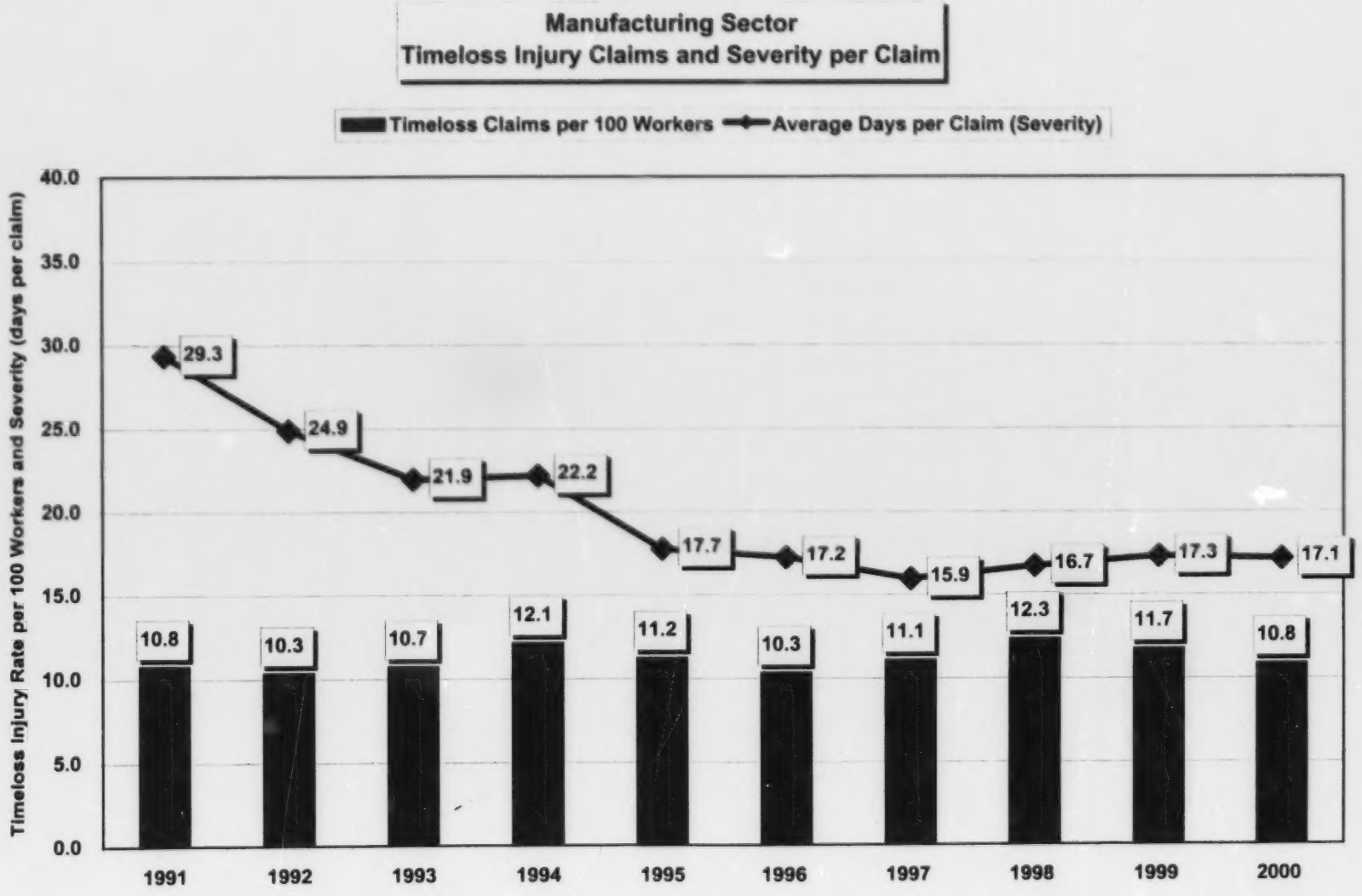

MANITOBA MINING INDUSTRY TIMELOSS INJURY FREQUENCY AND ANNUAL FATALITIES
Number of Fatalities
Mining Timeloss Injury Frequency
NUMBER OF FATALITIES AND TIMELOSS INJURY FREQUENCY PER 200,000 HOURS WORKED
0
2
4
6
8
10
12
14
16
10.6
12.1
13.7
13.2
11.8
12.5
12.4
12.3
13.3
11.4
9.6
10.4
11.7
11.3
12.1
11.8
12.1
11.0
9.2
8.9
6.4
6.5
8.1
5.5
4.8
4.1
2.9
3.5
2.7
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000

Figure 3.

Figure 4


Manufacturing Sector
Timeloss Injury Claims and Severity per Claim
Timeloss Claims per 100 Workers
Average Days per Claim (Severity)
Timeloss Injury Rate per 100 Workers and Severity (days per claim)
40.0
35.0
30.0
25.0
20.0
15.0
10.0
5.0
0.0
29.3
24.9
21.9
22.2
17.7
17.2
15.9
16.7
17.3
17.1
10.8
10.3
10.7
12.1
11.2
10.3
11.1
12.3
11.7
10.8
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000

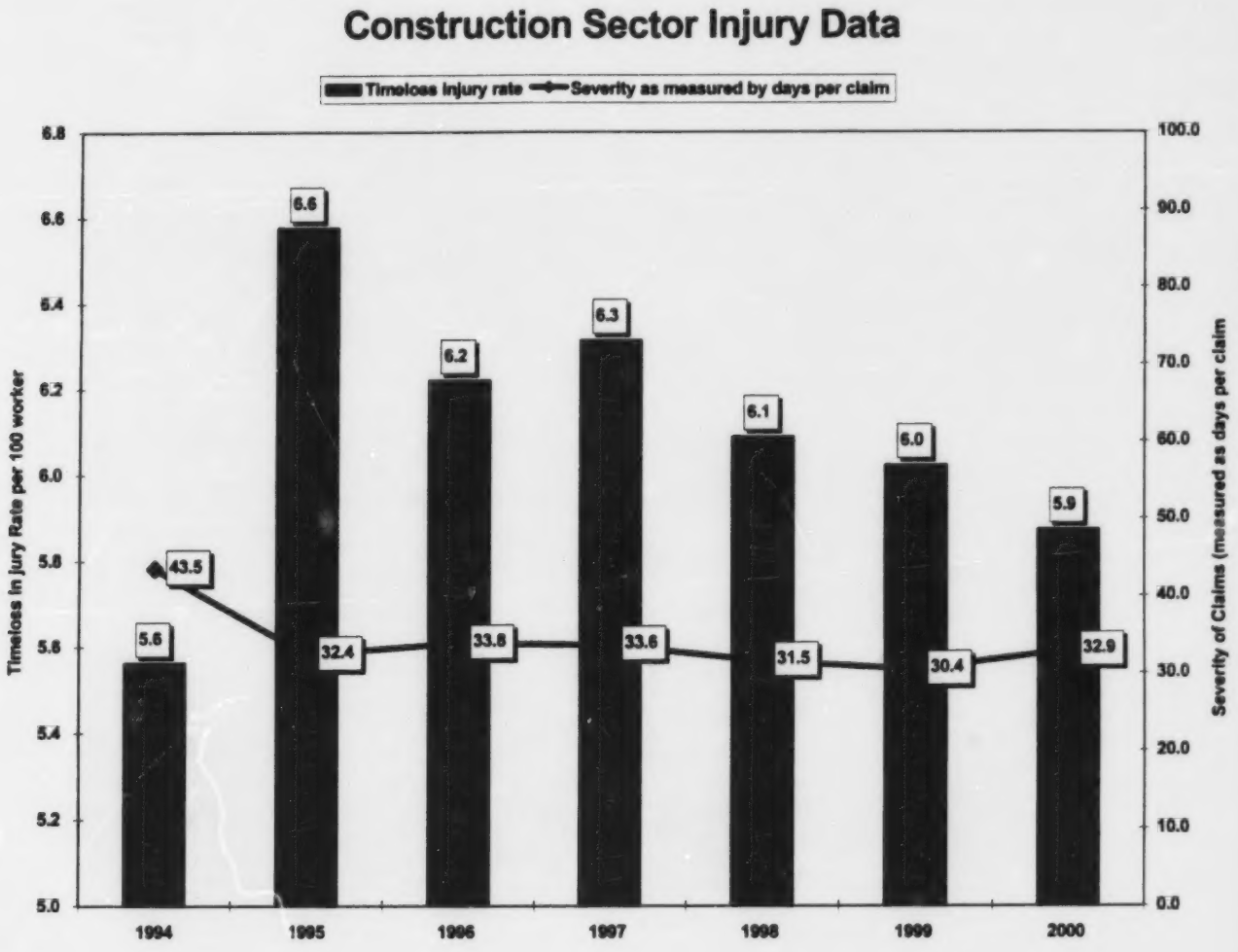

Construction Sector Injury Data
Timeloss injury rate
Severity as measured by days per claim
Timeloss in jury Rate per 100 worker
Severity of Claims (measured as days per claim
6.8
6.6
6.4
6.2
6.0
5.8
5.6
5.4
5.2
5.0
100.0
90.0
80.0
70.0
60.0
50.0
40.0
30.0
20.0
10.0
0.0
5.6
6.6
6.2
6.3
6.1
6.0
5.9
43.5
32.4
33.8
33.6
31.5
30.4
32.9
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000

Figure 5.

MANITOBA - WORKPLACE TRAUMATIC FATALITIES
1983 - 2000, Provincial Jurisdiction (n=317)

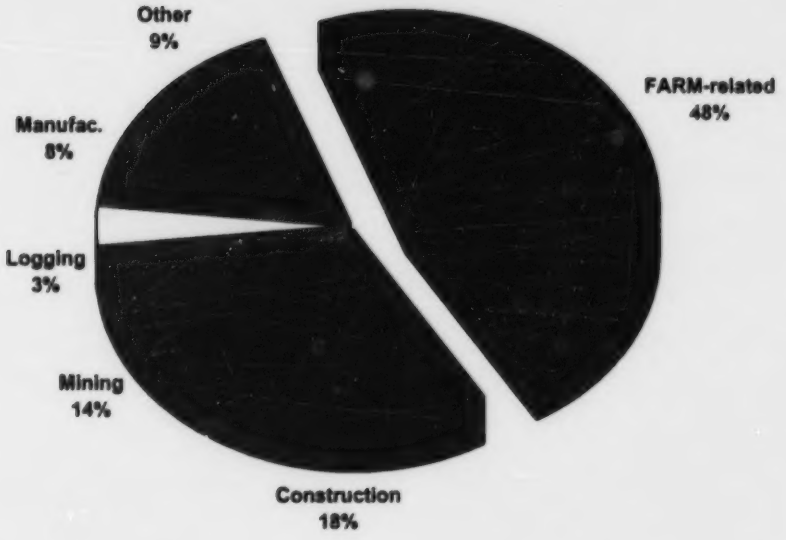


Figure 6

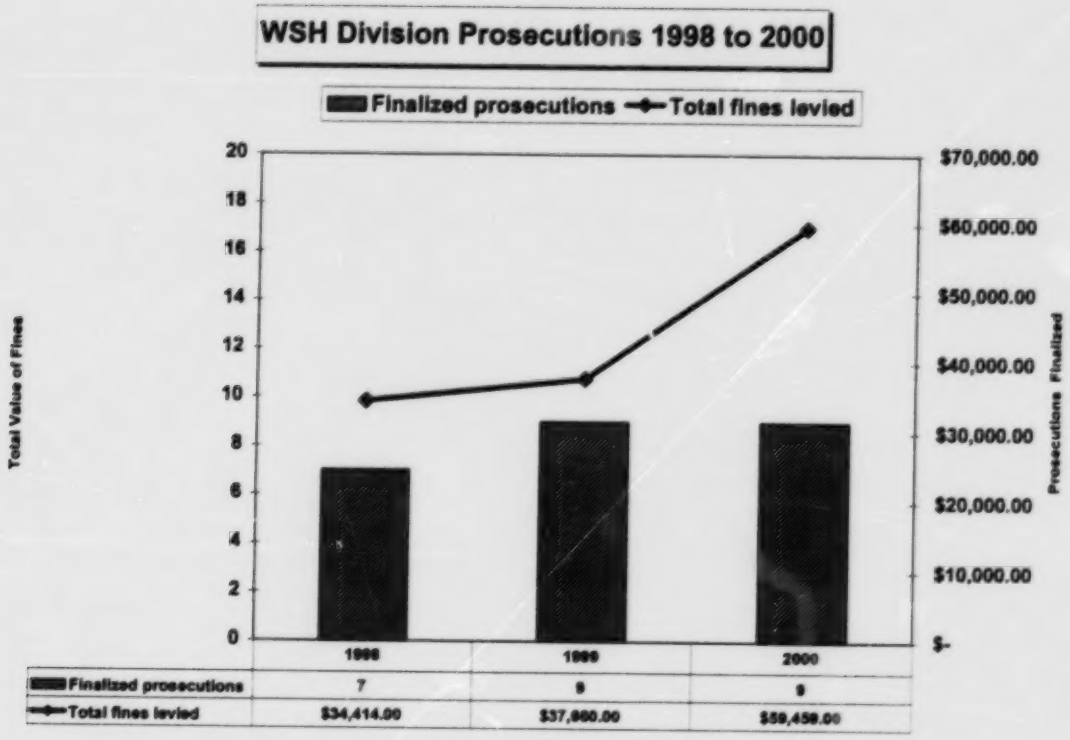

WSH Division Prosecutions 1998 to 2000
Finalized prosecutions
Total fines levied
Total Value of Fines
Prosecutions Finalized
20
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
$70,000.00
$60,000.00
$50,000.00
$40,000.00
$30,000.00
$20,000.00
$10,000.00
$-
1998
1999
2000
Finalized prosecutions
7
9
9
Total fines levied
$34,414.00
$37,980.00
$59,458.00

Figure 7

Achievements

The following listing offers examples of the Division's major successful outcomes:

Regulatory/Policy Review and Amendment

- With the appointment of the new Advisory Council on Workplace Safety and Health, one member of the Council was assigned to the Regulation Review Committee for the Operations of Mines. This committee has been very active and successful in the past in continually updating this regulation with changing technology.

- Mechanical and Engineering led a national jurisdictional response to remove potentially unsafe water heaters from the marketplace. Action on this issue resulted in the correction of an integral manufacturer flaw in specific makes of this type of unit, and a review of the certification of this type of heater generally.

- As part of the on-going renewal of internal safety and health policies, the Branch drafted a Working in Confined Spaces policy; up-dated emergency road survival kits; and issued personal carbon monoxide alert detectors to boiler and gas inspectors.

- Mechanical and Engineering updated and re-issued Manitoba Gas Notices in consultation with industry, educators and fuel suppliers. Gas Notices provide gas and oil fitters guidance on CSA B149 Gas Installation Code requirements as they apply in Manitoba, Manitoba legislative requirements as they pertain to gas and oil burning installations, and Mechanical and Engineering Branch policy.

- The Occupational Engineering Unit provided support to the Advisory Council on Ergonomic Regulatory development, including inter-jurisdictional review.

- The Division completed regulatory amendments to Construction Regulations dealing with Personal Protective Equipment and Scaffolding.

- A review was conducted of explosives handling and storage practices in the mining industry.

Client Training and Information

- The ergonomic Safety & Health Committee training programs were updated to be consistent with the Ergonomics Guideline. The Industrial Ergonomics program has been re-done and is now titled "*How to Develop an Ergonomics Program in Your Workplace*".

- In co-operation with the University of Manitoba, Faculty of Engineering, OSH Engineering continued work on the MINERVA post-secondary educational initiative.

- Planning and resources were provided to the Manitoba Safety Council on their Annual Conference in February 2001. Similar planning and resources were provided to the Annual Construction Conference held in January 2001.

- Effective June 2000, safety and health related training courses became free of charge (with the exception of the Blasting Certification Program). The Division noted an increase in the total client safety training hours (see Table 1) as well an increase in the number of participants attending the courses.

- The Division also participated in several trade shows and exhibitions, including the National Annual Conference of the Institute of Power Engineers and the Mechanical Contractors Association of Manitoba.

- Exam schedules (M & E) were established and publicized for Brandon and Winnipeg regions. With respect to the overall demand for license examinations for Power Engineers, Gas Fitters, Electricians

and Welders, exams are held bi-weekly in Winnipeg and monthly in Brandon. Schedules for examinations in The Pas were established to address industry needs in the North. In addition, special examination sittings have been provided to accommodate the end of community college or training classes.

- The Division published a paper entitled "Occupational Health Concerns in the Welding Industry" in the December 2000 edition of the Journal of Applied Occupational and Environmental Hygiene. This was a preventative initiative focussing on one of the high-risk occupations in the manufacturing industry.

- Two comprehensive case studies were added to support users in applying the Ergonomics Guideline. The Ergonomics Guideline was made available on the Division's Web site and CD.

- New bulletins were developed on industrial protective headwear, repetitive strain injuries and material handling.

- Two new guidelines were produced and one was revised:

  1. Investigation, Assessment and Remediation of Mould in Workplaces,
  2. Welding guideline, and
  3. Revised Working with Asbestos Guideline.

- The Division developed a business card sized CD-ROM containing all resource material for quick and easy reference by clients.

Client Partnerships and Collaborative Activities

- Provided support and assistance for the construction industry safety and health programs, including contractor safety "accreditation" program review and Annual Construction Conference planning.

- Worked in co-operation with Department of Highways on the development of a Contractor Safety Specification protocol.

- Strengthened working relationships with gas utilities to identify problem equipment installers for licence review.

- Continued to work with new and established gas utilities as natural gas is introduced to central western Manitoba and the Interlake regions.

- Participated on the APEGM Safety in Engineering Committee to provide expertise and promote safety in the engineering field.

Staff and Technological Progress

- The Division hired eight new Safety & Health Officers in September 2000. The Officers underwent an extensive development program involving in-house training with all areas of the Division/Department as well as programs with external providers. The new Safety and Health Officers were assigned to their respective units in the Spring, 2001. One of the Safety and Health Officers has been assigned to the North in Thompson. These assignments will allow us to provide a substantially better service to our clients in Northern Manitoba, with enhanced services in Winnipeg and surrounding communities.

- In support of ongoing training and development of staff, the Division supported several Safety and Health Officers in attaining their CRSP (Canadian Registered Safety Professional) designation.

- The Division completed the business analysis required to allow for the expansion of the divisional data platform, LINK, to encompass data from two inspection processes not currently being tracked electronically. This business analysis provides the introduction of data from two specific processes, and also lays the groundwork for the introduction of many more Mechanical and Engineering inspection work processes into the central system, LINK.

- The Mechanical and Engineering Branch successfully underwent the regular triennial audit to renew our Authorized Inspection Agency certification with the American Society of Mechanical Engineers. AIA certification accredits the Branch to inspect boilers and pressure vessels, which are to be stamped with an ASME Code Symbol.

- The Division improved administrative processes to ensure timely availability and accurate accountability of the gas permitting process.

Law Enforcement

- The Workplace Safety and Health Branch implemented a "Zero Tolerance for Fall Protection" policy. Where workers working at heights in excess of 2.50 meters were found not wearing the appropriate fall protection equipment, a non-compliance prosecution was initiated.

- A number of workplaces with high injury frequency rates were audited. The audits entailed a detailed inspection of the facility, interviews with employers, the safety committee and management, review of documentation surrounding the safety program and the delivery of a comprehensive report to each workplace audited.

- The Safety and Health Committee Program continued to track the functioning of safety and health committees. Support was provided to those committees that were found to be functioning below standard.

- The function of the Workplace Inspection Services Unit over the last fiscal year was to focus a major part of its resources on firms that had the highest time loss injury rates. Focussed inspections were conducted that were directed to look for areas of shortcoming in the firms' safety infrastructure. Orders for improvement were issued where appropriate.

- There was an increase in the number of cases put forward for prosecution as well as the number of finalized prosecutions (Figure 7). The size of fines imposed by the Courts also increased. In fact, the two highest fines ever imposed since the inception of the Workplace Safety and Health Act were in the amounts of $75,000 and $27,000 respectively in March, 2001. These were for two separate incidents.

- Arrangements were made with the Department of Justice for the services of a crown prosecutor to deal principally with Workplace Safety and Health infractions.

Statistical Data Analysis and Safety Surveillance Activities

- **Injury Statistics.** The Occupational Health Branch is continuing to develop a comprehensive data base on occupational illness/injury statistics which will assist in focusing resources and prevention activities in high risk areas. The report includes aggregate data as well as sector-specific statistics. The Occupational Health Branch continues to code and computerize all serious incidents investigated by Workplace Safety and Health Branch so as to facilitate the identification of common causes and associated factors.

- The Occupational Health Branch is encouraging a new proactive culture amongst employers in terms of their view of the importance of health issues. The Branch continues to have a major function in collecting, analyzing and distributing data reflective of the state of safety and health in Manitoba workplaces and of workers.

- The Occupational Health Branch is continuing to monitor the blood cholinesterase level of pesticide applicators, blood lead levels of lead exposed workers, hearing shifts in noise exposed workers and fibrogenic dust chest x-ray results in order that appropriate interventions can be implemented to prevent more serious illnesses, disabilities, or death.

- A database (Serious Incident Investigations database) has been established which tracks causes, factors and actions associated with all serious incidents reported to Workplace Safety and Health. The data is based on reports prepared by Safety and Health Officers as well as those submitted from Manitoba companies, going back to 1990. The information gleaned from the database provides an awareness of the associated factors that have contributed to the injury or illness on the job. The added level of information enables a more in-depth analysis and understanding of these serious incidents.

- The Occupational Health Branch has worked closely with the Chief Medical Examiner's Office to achieve a more comprehensive surveillance system for workplace related fatalities.

- The Occupational Health Branch has been instrumental in a national initiative (Canadian Agriculture Injury Surveillance Project - CAISP) to establish a standardized Canada-wide surveillance system of farm-related hospitalizations and fatalities. All ten provinces are involved in recording and reporting hospitalizsations and fatalities due to agriculture injuries in a standardized format. A national report on fatalities that was released in October 1997, and a subsequent report "Fatal Farm Injuries in Canada: 1990-1998," was released in May, 2001. The first farm injury related hospitalisation report was also released in 1998. The Occupational Health Branch is the major Manitoba player in this initiative because it is based on Manitoba's four-year out-patient clinic-based Agriculture Injuries and Illness Surveillance Project (AIISP).

- The joint Manitoba Health (Central Region) and Occupational Health Branch pilot project (AIISP), collected farm related illness and injury data from a number of rural Manitoba sites. This project is now complete and will be incorporated into a special report published by CAISP.

- The Occupational Health Branch has established and continues to maintain two major databases. Manitoba workplace related fatalities database is now complete back to 1974. In depth file reviews and data entry were completed this fiscal year for records from 1990 to date. Manitoba Workplace Critical Incidents database is complete from 1991 to present date. Data are entered as reports are provided to the Branch. Analysis is ongoing.

- The Workplace Safety and Health Branch and the Occupational Health Branch have continued to proceed with the task of data analysis and statistical interpretation of all work-related fatalities, time-loss injury claims (based on WCB data), serious incident investigations data and other workplace related illnesses. WCB claims data are extensively analysed providing our inspection officers with company specific and sector specific trends. This also assists in focussing preventive measures in high-risk areas. Fruitful interaction takes place with WCB regarding their claim validation and use of epidemiological statistics.

- The Workplace Safety and Health Division was actively involved in the founding of the Canadian Agriculture Injury Surveillance Project funded by Canadian Agriculture Safety Program (CASP). We have continued to work with the program to publish another report: Fatal Farm Injuries in Canada: 1990 - 1998. Other reports are in progress.

Performance Indicators

The following tables report some quantitative results for program performance by Branches and the Division as a whole.

Table 1

Performance Indicators, Workplace Safety and Health Branch

April 1st, 1999 - March 31st, 2001

Effectiveness Measures	1999/00	2000/01
Information/Communication		
- Client safety training # of courses	52	99
- Client safety training # client - hours	8,771	13,642
- Internet contacts	178,601	319,912
- Client Service Requests	6,115	6,398
Inspections/Investigations		
- Inspections	1,033	2,225
- Investigate complaints	479	524
- Investigate serious incidents	*	191
- Orders written	1,100	2,847
Safety and Health Committees		
- Minutes submitted	1,745	1,833

Note

*1. * 1999/00 data unavailable due to transition to electronic data system.*

Table 2

Performance Indicators, Occupational Health Branch

April 1st, 1999 – March 31st, 2001

Effectiveness Measures	1999/00	2000/01
Hearing Conservation		
- Number of companies reporting	205	208
- Percentage of workers with significant Hearing loss	10.1%	5.7%
Blood Lead Monitoring		
- Number of companies reporting	5	5
- Number of workers tested	101	116
- Percentage (number) of workers ever above the removal action limit	1.0%	1.0%
Insecticide Applicators		
- Number of workers tested for blood cholinesterase	122	133
- Number of workers at least one abnormal test requiring an intervention	N/A	4 (3%)
Fibrogenic Dust Exposure		
- Number of companies reporting	18	2
- Number of workers tested	941[1]	832[(1)]

Notes:

(1) Screening done at commencement of employment and thereafter every two years.

Table 3

Performance Indicators, Mines Inspection Branch

April 1st, 1999 – March 31st, 2001

Effectiveness Measures	1999/00	2000/01
Accident frequencies in mining (time loss claims per 200,000 hours)	3.5	2.7[1]
Accident severity (average days per WCB claim)	19.8	21.2[1]
Number of investigations	220	270
Number of stop work warnings/cessation	26	11
Number of stop work orders	4	5
Number of improvement orders	597	663
Number of lost time accidents	161	139
Percentage of time spent at a mine site	50%	50%

Note:

1. *This number is based on a calendar year, rather than a fiscal year, and is consequently a correction of the number reported in the 1999/00 Annual Report.*

Table 4

Performance Indicators, Mechanical and Engineering Branch

April 1st, 1999 – March 31st, 2001

Effectiveness Measures	1999/00	2000/01
Amusement Rides Inspections		
- % of inspections completed by end of day	100%	100%
Electrical Inspections and Licencing		
- % of inspections completed within 48 hours	90%	90%
- Time from exam to issue of licence/certificate	3 weeks	3 weeks
Elevator Inspections		
- % of inspections completed by month end	94%	95
- Number of potential incidents averted[1]	1,408	1,355
Gas and Oil Burner Equipment Inspections		
- % of inspections completed within 48 hours	80%	80%
- Processing of permits within 10 minutes of receipt of application	100%	100%
Licencing of Power Engineers		
- Time from exam to issue of licence	3 weeks	3 weeks
- Time from receipt of application to exam date	3 weeks	2-3 weeks
Steam and Pressure Plant Related Inspections		
- % of inspections completed by month end	87%	90%
- Number of potential incidents averted	1,900	1,297
- Licencing and testing of pressure welders within 48 hours	90%	90%
- Processing of registration applications for boilers and pressure vessels within 2 weeks	90%	75%

Note:

1. *Potential Incidents Averted Numbers: These are the numbers of dangerous situations detected by individual inspectors. As a result of branch intervention, these hazardous conditions were corrected resulting in a potential accident being averted. Decline in "hazards averted" may be due in part to the Branch's move to better use the capability of its inspection tracking software to count hazard averted numbers more precisely.*

2(f) Workplace Safety & Health

Expenditures by Sub-Appropriation	Actuals 2000/01 $	Estimate 2000/01 FTE	Estimate 2000/01 $	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	2,873.9	56.00	3,028.8	(154.9)	1.
Total Other Expenditures	1,153.6		842.2	311.4	2.
Total Expenditures	4,027.5	56.00	3,871.0	156.5	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects the fact that 8 new positions were not filled until the end of September, 2000.*
2. *Over-expenditure reflects additional costs for renovations, new furniture, office equipment, computers, analytical and testing equipment, as well as accommodations, moving expenses and training sessions related to the 8 new staff members.*

2(g) Occupational Health

Expenditures by Sub-Appropriation	Actuals 2000/01 $	Estimate 2000/01 FTE	Estimate 2000/01 $	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	236.9	3.00	238.0	(1.1)	
Total Other Expenditures	37.7		39.8	(2.1)	
Total Expenditures	274.6	3.00	277.8	(3.2)	

2(h) Mines Inspection

Expenditures by Sub-Appropriation	Actuals 2000/01 $	Estimate 2000/01 FTE	Estimate 2000/01 $	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	511.6	10.00	596.8	(85.2)	
Total Other Expenditures	264.4		223.0	31.4	
Total Expenditures	776.0	10.00	819.8	(43.8)	

2(b) Mechanical and Engineering

Expenditures by Sub-Appropriation	Actuals 2000/01 $	Estimate 2000/01 FTE	Estimate 2000/01 $	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	1,490.9	34.00	1,712.6	(221.7)	1.
Total Other Expenditures	551.6		473.0	78.6	
Total Expenditures	2,042.5	34.00	2,185.6	(143.1)	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects salary savings due to staff vacancies.*

Advisory Council on Workplace Safety and Health

The Advisory Council on Workplace Safety and Health was established in 1977 under the authority of *The Workplace Safety and Health Act*. The Council reports directly to the Minister of Labour and Immigration. Technical, administrative and financial support is supplied by the Workplace Safety and Health Division. Members receive remuneration in the form of an honorarium and a payment for out-of-pocket expenses.

Council advises or makes recommendations to the Minister of Labour and Immigration concerning:

- General workplace safety and health issues
- Protection of workers in specific situations
- Appointment of consultants and advisors, and
- Any other matter concerning workplace safety and health on which the Minister seeks the Council's opinion.

Members are appointed by the Lieutenant Governor in Council, with equal representation from three groups: workers, employers, and technical and professional organizations.

From April 2000 to January 2001, Council membership consisted of the following persons. Two of the Council members, L. Kutchaw and J. Huot, resigned from their positions respectively in March and September 2000.

Chairperson

- Wally Fox-Decent (re-appointed October, 1997 for a 3 year term)

Technical Representatives

- Barrie Simoneau, Canadian Association of Safety Engineering (re-appointed October, 1997 for a 3 year term)
- Bonnie Mazerolle, Manitoba Association of Registered Nurses (appointed July 1996 for a 3 year term)
- Irving Gusdal, American Association of Industrial Hygiene (appointed October, 1997 for a 3 year term)
- Ronald Typliski, Association of Professional Engineers (appointed October, 1997 for a 3 year term)

Management Representatives

- Chris Lorenc, Manitoba Heavy Construction Association (re-appointed October, 1997 for a 3 year term)
- Janice Huot, Alliance of Manufacturers and Exporters Canada (appointed July 1996 for a 3 year term, resigned in September 2000)
- Leonard Kutchaw, Mining Association of Manitoba (appointed October, 1997 for a 3 year term; resigned on March 28, 2000)
- Maurice Steele, Winnipeg Construction Association (appointed October, 1997 for a 3 year term)

Labour Representatives

- Harry Mesman, Manitoba Federation of Labour (re-appointed October, 1997 for a 3 year term)
- Wally Pindera, Manitoba Teachers Society (re-appointed October, 1997 for a 3 year term)
- Bud Shiaro, Manitoba Federation of Labour (re-appointed October, 1997 for a 3 year term)
- Frank Thomas, Manitoba Building and Construction Trades Council (re-appointed October, 1997 for a 3 year term)

In February 2001, a new council was appointed by the Lieutenant Governor in Council. Their names and representations are given as follows:

Chairperson

- Wally Fox-Decent (re-appointed February, 2001 for a 3 year term)

Technical Representatives

- Irving Gusdal, American Association of Industrial Hygiene (re-appointed February, 2001 for a 3 year term)
- Ilana Warner, Manitoba Association of Registered Nurses (appointed February, 2001 for a 3 year term)
- Catherine Stewart P.Eng, Association of Professional Engineers and Geoscientists of the Province of Manitoba (appointed February, 2001 for a 3 year term)
- Sheila Braidek, Manitoba Federation of Labour, Occupational Health Centre Inc. (appointed February, 2001 for a 3 year term)

Management Representatives

- Chris Lorenc, Manitoba Heavy Construction Association (re-appointed February, 2001 for a 3 year term)
- Rolly Simard, Mining Association of Manitoba Inc. (appointed February, 2001 for a 3 year term)
- Stephen Copen, Manitoba Employers Council (appointed February, 2001 for a 3 year term)
- Ronald Hambley, Winnipeg Construction Association (appointed February, 2001 for a 3 year term)

Labour Representatives

- Harry Mesman, Manitoba Federation of Labour (re-appointed February, 2001 for a 3 year term)
- Pete Walker, Manitoba Federation of Labour (appointed February, 2001 for a 3 year term)
- Debbie Jamerson, Manitoba Government Employees Union (appointed February, 2001 for a 3 year term)
- James Murphy, Operating Engineers of Manitoba (appointed February, 2001 for a 3 year term)

The Advisory Council on Workplace Safety and Health establishes committees where appropriate to advise Council on specific matters dealing with safety and health in the workplace. During 2000/01, the following committees were active:

- Agriculture Safety and Health Committee
- Review Committee for Operation of Mines Regulation

Council completed several of its work plan projects in 2000/01. The Division made several presentations before the Council on such topics as: mines regulations review proposals, selection of key firms for targeted interventions, an inter-jurisdictional survey of safety and health committee regulations, proposal for draft regulations on ergonomics, best practices study from British Columbia and Saskatchewan on ergonomics regulations, violence in the workplace, and on guidelines for the investigation, assessment and remediation of mould. The proposals to amend The Operation of Mines Regulations were later approved and became effective in April 2001.

Note:

Please note that Council's expenditures by sub-appropriation are part of the Workplace Safety and Health Branch sub-appropriation.

Employment Standards Division

The Employment Standards Division is comprised of the Employment Standards Branch, the Labour Adjustment Unit, and the Worker Advisor Office. The Employment Standards Division administers *The Employment Standards Code, The Employment Services Act, The Construction Industry Wages Act, The Remembrance Day Act,* and *The Retail Businesses Holiday Closing Act.* These Acts and associated regulations establish the rights and obligations for both employees and employers in the workplace. The Worker Advisor Office mandate is established under *The Workers Compensation Act.*

The Employment Standards Division provides a comprehensive program of client initiated services, proactive services and labour adjustment services, as well as advocacy services to clients of the Worker Advisor Office. The services provided are designed to promote stable and harmonious employment relationships, and to ensure that clients receive the legislated benefits to which they are entitled.

Employment Standards Branch

Objectives

- To achieve socially desirable terms and conditions of employment for the Manitoba work force through the establishment of minimum standards and conditions of employment and to ensure compliance with the legislation in an equitable, effective and efficient manner.

- To promote harmonious employment relationships through the dissemination of information, public education programs and the facilitation of dispute resolution between the parties.

- To assist employers and workers in finding solutions to actual or potential workforce adjustment problems arising from business closures or threatened layoffs due to economic, technological or industrial change.

- To assist workforce adjustment committees in developing re-training and redeployment strategies to help workers whose jobs may disappear or change into other jobs with the same employer, sector or move to completely different forms of employment.

The Employment Standards Branch received 3,658 claims and recovered over $1,000,000 in wages in 2000/01. The Branch also received approximately 148,000 telephone calls, and approximately 10,000 walk-ins in 2000/01. The Employment Standards Branch provided services to these clients through three program areas: Client Initiated Services, Proactive Services and Labour Adjustment Services.

1. Client Initiated Services

Client initiated services are those functions that are provided in response to a need identified by our clients. These services ensure the fair and equitable resolution of workplace disputes. They also ensure minimum standards and conditions of employment.

- **Triage and Early Resolution:** The Customer Service Centre performs a systemic triage of all claims filed with the Branch. All incoming claims are assessed as to the degree of urgency, the degree of complexity, and past/present claims experience. Based on these criteria Intake Officers in the Customer Service Centre determine if the claim needs to be immediately assigned to the field operation, e.g. in the case of a bankruptcy or a set of complicated issues, or whether an early resolution can be attempted.

  Claims that are assessed as appropriate for early resolution are assigned to Intake Officers. The Officer gathers the relevant information, evaluates the facts and the applicable legislation and policy, and then ensures that the parties in the claim are aware of their respective rights and obligations.

Once informed of these rights and obligations the parties are often willing to voluntarily settle their issue. Claims which cannot be resolved using this process are referred to a field investigation.

In 2000/01 47% or 1,700 claims were finalized using the early resolution process. The value to clients is that issues can be resolved relatively quickly (the average time to resolve a claim was 28 calendar days) and without the need for time-consuming field investigation.

- **Field Investigation:** The field unit is divided into four teams, each with responsibility for particular industrial sectors. The sector-based teams allow officers to share information and develop better understanding of the issues specific to their sectors. Each is responsible for identifying industries or business with relatively high risk of non-compliance and proposing ways to address the situation, which may include audits, compliance testing, educational campaigns, or partnering with industry organizations. Focusing existing resources on high-risk industries or businesses in this manner, rather than dealing solely with individual complaints results in greater compliance with the legislation.

  In addition to risk assessment activities, field officers investigated approximately 2,000 claims in 2000/01. After investigating the issues and educating the parties about employment standards laws, officers were able to facilitate a voluntary resolution of claims in approximately 85% of these cases. For the remaining 15%, formal orders were issued.

- **Alternate Dispute Resolution (ADR):** The Branch continues to offer A.D.R. as a "user friendly" approach that employees and employers can turn to for resolving employment disputes without having to proceed to the Manitoba Labour Board. In the 2000/01 fiscal year, alternative dispute resolution achieved a success rate of 92% when it was used. The A.D.R. process enabled the Branch to resolve about 40% of appeals without requiring a formal hearing by the Manitoba Labour Board.

- **Judgement and Collections:** This functional area recovers wages found owing to employees through determinations made by the Employment Standards Branch or by Orders of The Manitoba Labour Board. In 2000/01 approximately $160,000 was recovered through formal actions.

Client Initiated Services Table of Performance:

	Projected 2000/01	Actual 2000/01
Percentage of Claims Finalized at:		
Early Resolution Level	*30*	*47*
Field Investigation Level	*61*	*49*
Alternate Dispute Resolution Level	*4*	*1*
Manitoba Labour Board Level	*1*	*1*
Judgement and Collections Level	*4*	*2*

2. Proactive Services

Proactive services are those functional areas that are initiated by the Branch to educate employees and employers as to their legislated rights and responsibilities, and to identify areas at high risk for non-compliance.

- **Customer Service Centre**: The customer service centre handles all incoming telephone traffic; receives and triages all claims filed with the Branch; performs database entry for most claims, investigates and attempts early resolution on most claims, and issues child employment permits.

  Four staff in the centre have been cross-trained to provide intake/inquiry services for the Worker Advisor Office. This allows the two Branches to share resources and effectively increase the number of available, trained, front-line staff. Cross training has proved of great value in offices outside Winnipeg. For example, it is currently implemented in Brandon in conjunction with the Workplace Safety and Health Division.

  The Customer Service Centre continues to use an automated call distribution (ACD) to manage incoming telephone traffic and to assist in the evaluation of telephone services. In 2000/01, 48% of callers had to wait less than 30 seconds to speak with an Inquiry Officer. The abandonment rate (the percentage of callers that hung-up before speaking with an Inquiry Officer) was 10%. Both of the aforementioned numbers do indicate a decline in telephone service and is the result of a focus on early claim resolution. The Branch anticipates that telephone service will improve once the number of active claims has been reduced.

3. Labour Adjustment Services

The Labour Adjustment Services Unit assists employers and workers to find solutions to actual or potential workforce downsizing arising from business closures or layoffs due to economic, technological or industrial change. The unit also assists workforce adjustment committees to develop retraining and redeployment strategies for workers whose jobs may disappear or change.

Community and consultative services are provided primarily to northern and single-industry communities that are faced with downsizing by a community's primary employer. Labour Adjustment staff make the initial contact in potential downsizing situations and participate in the development of a responsible and flexible adjustment process.

In 2000/01 Labour Adjustment Services was involved in 20 committees, assisting approximately 4,000 workers.

The Unit also developed a Worker Adjustment Handbook to assist workers impacted by job loss. Two thousand copies of this handbook showcasing information on resume styles, job search and interviewing techniques, career options and community services/resources in Manitoba have been distributed to workers.

Additionally, through committee involvement, the Unit assisted workers from the Winnipeg-based Maple Leaf Foods, Eaton's plant closure, Pine Falls Paper Company and the Whiteshell Laboratories located in Pinawa to find full-time employment or retraining opportunities.

Labour Adjustment Services continues to be provincial "first responders" to mitigate downsizing in single-industry communities. The Unit facilitates/chairs a provincial interdepartmental government working group in Lynn Lake to provide timely effective program service delivery.

Labour Adjustment Services Table Of Performance:

	Projected 2000/01	Actual 2000/01
% of workers adjusted	*70*	*78*
# of downsize situations facilitated	*30*	*30*

Achievements:

- The Employment Standards Branch in partnership with The Manitoba Restaurant Association developed an information poster outlining the rights and obligations for employees and employers in the restaurant and hospitality industry. The poster which is printed in English, French and Mandarin Chinese, has been distributed to approximately 3,000 employers throughout the province.

- In the fourth quarter of the fiscal year, the Employment Standards Branch contracted with Language Training Canada to deliver French language training to front line staff. Staff from the Employment Standards Branch received the training and are now able to engage in basic telephone communication.

Continuous Improvement:

- The customer service centre is actively exploring various technologies and processes to improve service and timely access to information.

- Developing the skills and expertise of Employment Standards Officers through training, mentoring, etc. remains a high priority.

- Continue to partner with stakeholders in developing strategies to improve compliance with labour standards legislation.

2(j) Employment Standards

Expenditures by Sub-Appropriation	Actuals 2000/01 $	Estimate 2000/01 FTE	Estimate 2000/01 $	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	2,035.6	39.00	2,028.8	6.8	
Total Other Expenditures	655.0		635.0	20.0	
Total Expenditures	2,690.6	39.00	2,663.8	26.8	

Worker Advisor Office

The Worker Advisor Office provides professional and timely service to workers and their dependents who require assistance with their Workers Compensation claims, and to interest groups who identify a need for educational and training assistance for their members.

Objectives

- To advise workers and their dependants on the interpretation and administration of *The Workers Compensation Act*, regulations and policies, and to advise on the effect and meaning of decisions made under the Act and policies.
- To assist workers and their dependents who dispute decisions relating to their benefit entitlement under *The Workers Compensation Act* of Manitoba.
- To represent workers and dependents with their appeal of Workers Compensation Board decisions, directly to the Board and/or at an oral hearing before the Appeal Commission.
- To educate workers, including workers whose first language is other than English, about their rights and obligations within the Workers Compensation system.

Summary of Performance

The Worker Advisor Office provided assistance and representation to over 450 claimants requesting formal appeal assistance last year.

The focus on assisting clients at the intake stage has led to an additional 250 cases being resolved without formal appeal.

Achievements

- The Worker Advisor Office and Workplace Safety and Health completed a joint partnership providing communities with information on rights and obligations in the workplace. Ethnocultural communities received media information and where requested, the Branches provided workshops on safety and health issues in the workplace and the services offered by the Branches should an injury occur in the workplace.
- The Worker Advisor Office developed three power point presentations for educational purposes identifying the Worker's Compensation statutes, and the Worker Advisor Office client assistance procedures.

	PROJECTED 2000/01	ACTUAL 2000/01
1) Branch Facilitation of Claims % of inquiries finalized through early intervention	25	25
a) % of claims finalized at Primary Adjudication b) of claims finalized at Review Office c) % of claims finalized at Appeal Commission	25 35 15	20 35 20
2) Timeliness/Responsiveness a) contact to be made with client by assigned Worker	85% contacted within four weeks	85% contacted within four weeks
3) Public Education Number of presentations to workers organizations and multicultural communities	14	14

Continuous Improvement

- The Worker Advisor Office and the Employment Standards Branch will continue to provide training to intake officers in response to the needs of the common intake project.
- The Worker Advisor Office will encourage partnerships to develop new projects and initiatives that increase workers awareness of their rights to benefits and a safe work environment.
- The Worker Advisor Office will target information dissemination to interest groups such as unions, medical practitioners and work and safety committees to ensure workers are aware of their rights within the Workers Compensation system.

2(k) Worker Advisor

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2000/01 $	Estimate 2000/01 FTE	Estimate 2000/01 $	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	545.1	11.00	595.7	(50.6)	
Total Other Expenditures	165.5		166.0	(0.5)	
Total Expenditures	710.6	11.00	761.7	(51.1)	

Immigration And Multiculturalism Division

Provides for the development of policies and programs related to immigration admission and co-ordinates the settlement and integration of immigrants and refugees into the social and economic life of Manitoba. The Division works to identify issues which impact on the multicultural community, fosters partnerships between government and ethnocultural communities and ensures that the principles of The Manitoba Multiculturalism Act are reflected in government priorities and activities. The Division consists of the Assistant Deputy Minister's office including the Strategic Planning and Program Support Unit, the Immigration Promotion and Recruitment Branch, the Settlement and Labour Market Services Branch, the Adult Language Training Branch, and the Multiculturalism Secretariat.

Executive Administration

The Assistant Deputy Minister provides managerial support and leadership to the divisional programs through the Divisional Management Team and the Strategic Planning and Program Support unit. Central co-ordination for budget preparation, financial accountability and reporting as well as divisional human resource management is provided through the Executive Administration area. The Strategic Planning and Program Support Unit researches and develops policy options in support of program development and evaluation in response to Manitoba's immigration and settlement needs. This includes participation in federal/provincial/territorial negotiations and consultations, co-ordinated provincial analysis, input on immigration and citizenship legislation and programs, divisional strategic planning, internal program development and evaluation strategies, and technology co-ordination.

Immigration Promotion and Recruitment Branch

The Immigration Promotion & Recruitment Branch seeks to increase skilled and business immigration to the Province through the implementation of a proactive and international Promotion and Recruitment Campaign. In accordance with the Provincial Nominee Addendum to the Canada-Manitoba Immigration Agreement, the Branch recruits, screens and nominates skilled individuals and their family members who meet the current and future labour and economic development needs of the Province.

Summary of Performance

Since January 1994, Manitoba has been at the forefront in initiating proactive and strategic means of increasing immigration. The Branch has significantly increased awareness to potential immigrants of Manitoba as a desirable place to live by communicating worldwide the advantages of choosing Manitoba as an immigration destination. Promotional seminars abroad and the divisional website provide thousands of people worldwide with access to information on the province and opportunities for immigration to Manitoba.

The Provincial Nominee Agreement, an addendum to the Canada Manitoba Immigration Agreement, has provided an increased role for the Province in recruiting, screening, and nominating skilled individuals and their family members who meet the Province's labour market needs for purposes of permanent immigration to Manitoba. By the end of 2000, a total of 1,085 individuals were nominated for immigration to Manitoba since the beginning of the program in 1998. These individuals, together with their dependants, represent a total of 3,595 people. As a result of successful implementation, the Provincial Nominee allocation was increased from 200 to 450 principal applicants in 1999 and to 500 in 2000.

Primarily attributed to the Provincial Nominee Program, Manitoba received 4,584 immigrants in 2000, which is an increase of 882 individuals or 23.8% over 1999. In 2000, Manitoba received 87% of the total Provincial Nominee category arrivals in Canada. The overall proportion of immigration to Manitoba was 2.02% in 2000, up from 1.96% in 1999.

Direct contact is maintained with immigration officers in over 40 posts (Canadian Embassies, High Commissions, and Consulates) to ensure smooth processing of applications. This also allows Manitoba to convey accurate information on the Province's approach to promotion and recruitment and on current economic and labour market development strategies.

Staff continues to participate in promotion and recruitment campaigns abroad. Recruitment missions overseas have a dual role of maintaining relations with the visa offices and increasing interest in immigration to the province. In 2000, the Branch participated with British Columbia, Ontario and Quebec in promotion and recruitment activities in Venezuela, Columbia, Argentina and Brazil. Manitoba was also represented for the sixth year in Emigrate 2001, a three-day trade show geared to both skilled independents and business immigrants in London, England. Seven provinces participated and held both individual and group seminars focussing on business immigration.

In 2000, the Branch was involved in the successful recruitment of 42 Registered Nurses from the Philippines. These nurses and 35 Licensed Practical Nurses were processed for immigration under the Provincial Nominee Program.

Staff continues to create partnerships and meet with Manitoba-based businesses, associations, educational and professional organizations to ensure that they act as access points to promote skilled independent immigration to Manitoba, and identify current labour market demands.

The Branch continues to participate in Federal/Provincial/Territorial Working Groups including Promotion and Recruitment, Skilled Workers and Business Immigration to provide Manitoba's perspective on proposed changes to federal immigration legislation.

Settlement And Labour Market Services Branch

The Settlement and Labour Market Services Branch facilitates the economic and social integration of immigrants in Manitoba and enhances their ability to contribute and participate in Manitoba's labour market economy through the development, coordination, support, delivery and funding of settlement related programs and services.

Summary of Performance

The Settlement and Labour Market Services Branch in conjunction with the Adult Language Training Branch, continues to administer the Manitoba Immigrant Integration Program (MIIP). MIIP is a streamlined funding program designed to facilitate the economic and social integration of immigrants in Manitoba. The program provides funding, coordination and/or staff support for services delivered through partnerships. It integrates immigrant settlement and language training services for newcomers in Manitoba as well as Federal and Provincial funding.

In 2000/01, 38 projects for a total of $1,690.3 were funded under the MIIP – Immigrant Settlement Services component.

The projects were in the following areas:

- Initial immigrant settlement services
- Community development activities
- Settlement standards; professional development
- Employment preparation and placement services
- Employment services for highly skilled immigrants
- Materials development and distribution
- Services in rural and northern communities
- Immigrant family wellness activities, and
- Research, consultation and information to further develop settlement and integration activities.

The Credentials Recognition Program – a program that provides wage assistance and assessment assistance to qualified highly skilled immigrants to gain recognition for education and work experience obtained outside of Canada – registered 157 clients of which 29 received wage assistance (averaging $4,080.55 per wage subsidy) and 63 received assessment assistance (averaging $344.68 per assessment subsidy).

Three hundred and seventy-nine immigrant clients received services related to the assessment of their academic qualifications, an increase of 90% from the previous year. Two hundred and sixty-seven clients (representing 64 occupations and 56 countries of origin) were issued an Academic Credentials report. The report is a compilation of data on education and training received abroad by immigrants.

Branch staff was active in coordinating settlement activities with relevant service providers through the following coordinating committees:

- The Sierra Leone Coordinating Committee was established to coordinate activities related to the sponsoring and settlement of Sierra Leone refugees by coordinating efforts among sponsors, government, service providers and the Sierra Leone community.

- The Manitoba Settlement Group includes the main settlement service deliverers and government representatives. The purpose of the group is to identify gaps and current issues, exchange information, and determining areas for collective action. The Manitoba Settlement Group organized Manitoba's first Immigration and Settlement Forum on February 23, 2001. The event attracted 340 participants, including employers, business community leaders, regulatory bodies, professional associations, union representatives, essential service providers, landlords and immigrant settlement service agencies.

- The Manitoba Cross-Cultural Resources Team for War Affected People was formed to respond to the specific needs of Kosovar refugees. This group identifies gaps in services for refugees/victims of trauma and areas for development including: case management and consultation, training and service support and development. This group now works to support all war-affected people.

- The Employment Services Coordinating Group which involves provincial government departments responsible for funding and/or standards as well as the major agencies that provide employment services for immigrants identifies gaps, areas of concern and coordinates efforts for change and development of the field.

- Manitoba Refugee Sponsors is a group of Manitoba Sponsorship Agreement Holders that meet monthly to coordinate activities related to private sponsorships of refugees and information and support for both the sponsors and the refugees. The Branch provides resource materials and training for faith groups who are sponsoring refugees to Manitoba. This includes coordination with settlement services and community volunteers, identification of training needs, development of materials and delivery of training.

The Branch continues to provide support for the provision of plain language materials within government including the adaptation of existing materials to address language needs and culturally specific information.

Branch staff participated in the following Federal/Provincial/Territorial working groups:

- Working Group on Settlement and Integration. This group was the medium of consultation for the federal government during the development of their new settlement funding allocation model.

- Working Group on Access to Professions and Trades. Manitoba participated actively in the organization of the first National Conference on Qualification Recognition.

Adult Language Training Branch

The primary responsibility of the Branch is the co-ordination of Adult English as a Second Language (A/ESL) training throughout Manitoba. Work is done to facilitate the integration of new immigrants to Manitoba through the development, co-ordination, support, delivery and funding of language acquisition programs that also deal with orientation, settlement, labour market service and integration activities including cross-cultural communication. The Branch actively supports the establishment of joint initiatives and partnership endeavours between a variety of service providers and other partners.

Summary of Performance

Canadian Language Benchmarks (CLB) assessments in listening/speaking, reading and writing along with intake interviews to determine language competency related to immediate, short and long term goals were conducted with 2,083 individuals. Referrals to A/ESL classes in projects and programs were made according to individual needs, goals and personal circumstances.

The Branch provided co-ordination and support for over 100 Adult ESL volunteers, including volunteers as aides in a language class, volunteer tutors and language partners. The Branch updated and distributed over 100 copies of Volunteers in Adult ESL resource. Two sets of the 8-session volunteer training series workshops were delivered.

The Branch provided financial support to Schools and Colleges from the Manitoba Immigrant Integration Program (MIIP). The deliverers were Winnipeg School Division #1 (38 part-time continuous intake classes in the day, evening and weekend for approximately 1000 students), Applied Linguistics Center (7 full-time day classes with continuous intake for approximately 150 students), Victor Mager Parents Association (4 part-time morning classes with approximately 65 students), Red River College Language Training Center (10 classes with approximately 200 students offered in 2 six-month terms with volunteer work experience placement opportunities) and Word Wise International (2 full-time summer day classes with a total of 28 students).

The Adult Language Training Branch coordinated delivery of other A/ESL programs in the following areas:

Community Based Language Training

- English for Seniors: partnering with Age & Opportunity Centre, Jewish Child & Family Services and Good Neighbour Seniors Centres to deliver 19 classes at 9 different Winnipeg sites, to 312 isolated immigrant seniors, from 17 language groups. Childminding and transportation were provided for those who needed it.

- Community ESL Classes for Women: Classes were held at 12 Winnipeg sites, in conjunction with community groups, churches, schools, the Winnipeg Centennial Library and housing projects, with transportation and childminding services, for 164 non-confident immigrant women.

- Women in Transition from Home to Work: Two part time classes were provided for 37 women who are reentering the labour market. Childminding was provided for their pre-school age children.

Workplace Language Training

- Programs were held with 32 different industry partners to accommodate the communication learning needs of over 400 employees.

- English for Specific Purposes programs offered this year were:

    1. English for Residential Care Workers – 15 students
    2. English for Health Care Aides
    3. English for Pharmacists – 6 students
    4. Writing for Professionals – 8 students
    5. Pronunciation classes for approximately 18 students

- Tutorials were provided for 20 individuals or small groups of people with individual needs.

- An ESL/ASL employment readiness program was delivered by SMD for 4 deaf newcomers.

Regional Adult ESL Programming

Rural Adult ESL delivery partners are:

1. Pembina Valley Language Education for Adults (14 CBLT classes for approximately 200 learners)
2. Pembina Valley Workplace Training (9 classes plus a English for Health Care Aides class)
3. Interlake Adult Learning Association (3 classes with 25 learners)
4. Southeast Area Language and Literacy Services for Adults delivered 11 community classes and 5 workplace classes for 165 learners
5. Westman English as Second Language Services delivered a total of 8 classes in Shilo; Bossevain, Hamiota, Kola, Roblin, Rivers and Brandon
6. Thompson Multicultural Center had 1 class for 8 learners

Other Initiatives

- In-Service Professional Development was provided for Adult ESL teachers at workshops and conferences in Winnipeg and rural areas by Adult Language Training Branch staff.

- The *Career Resource for Prospective Adult ESL Teachers* was updated and 50 copies have been distributed in the past year.

- Benchmarking of 3 RRC courses and Aircraft Maintenance Engineer (AME) was completed.

- English for Child Care was offered in conjunction with Child Care credit courses for CBLT childminders and other child care assistants (29 participants).

- One workshop on cross-cultural awareness and inter-cultural communication was delivered upon request from a business.

- The development of the revised *Adult ESL Literacy Benchmarks* was funded and supported by the Adult Language Training Branch. This in-depth resource will provide standards for Adult ESL literacy educators throughout Canada.

- The Branch staff co-wrote the *CLB 2000: Guide to Implementation* with Alberta Learning. The Guide will provide suggestions and examples for teachers and administrators for using the CLB in Adult ESL programs.

- An Adult ESL curriculum resource entitled *The Elma Street Treasure* was developed and 50 copies have been distributed. The new resource incorporates accelerated learning principles and techniques and will be used in Adult ESL classes across Manitoba.

Presentations were given on referrals to the A/ESL system, services and courses available and understanding language levels using CLB to other services organizations upon request.

3(a) Immigration

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2000/01 $	Estimate 2000/01 FTE	Estimate 2000/01 $	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	1,872.1	33.50	1,771.6	100.5	
Total Other Expenditures	696.5		785.2	(88.7)	
Total Financial Assistance	5,893.5		5,620.1	273.4	1.
Total Expenditures	8,462.1	33.50	8,176.9	285.2	

Explanation Number:

1. *Over-expenditure reflects additional funding provided for settlement services specifically related to Kosovar refugees.*

Multiculturalism Secretariat

The mandate of the Multiculturalism Secretariat is to coordinate the implementation of Manitoba's Multicultural Policy. The Secretariat is responsible for the identification of priorities for action throughout government departments and agencies and to incorporate the principles of multiculturalism in their programs and services. Multicultural, cross-cultural and anti-racism initiatives are generated in government and communicated to the public and to other departments to encourage their continued evolution and development. The Secretariat also supports initiatives within the ethnocultural community through the administration of the Ethnocultural Community Support Fund. The Secretariat advises the Minister on issues related to multiculturalism, and operates to fulfill the obligation of *The Manitoba Multiculturalism Act.*

Summary of Performance

In the past year, Multiculturalism Secretariat activities undertaken included:

- Co-ordinate communication and facilitate linkages between Manitoba citizens and government in keeping with Manitoba's Multicultural Policy and *The Manitoba Multiculturalism Act.*
- Co-ordinate provincial participation in citizenship promotion and anti-racism activities to strengthen the understanding of cultural diversity and encourage the development of a respectful and culturally sensitive environment.
- Provision of training opportunities for departmental staff and participation in community activities to recognize March 21st, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.
- Promotion of citizenship through the holding of Citizenship Courts in the Manitoba Legislative Building.
- Responsible for the co-ordination of the Multicultural Tree and Display held in conjunction with the annual Open House of the Legislature in December.
- Co-ordination of communication projects to ensure cultural sensitivity, and participation on intergovernmental and community committees to promote anti-racism, good citizenship and cultural awareness.

- Participation in Holocaust remembrance projects.

- Provision of support to the Minister in conducting community fora in Winnipeg, Thompson and Brandon to identify ethnocultural community priorities and receive advice on the establishment of an advisory council on multiculturalism to the Minister.

- Preparing and co-ordinating the distribution of the results of the community meetings and analyzing feedback.

- Participation in the Federal/Provincial consultations in preparation for the United Nations World Conference on Racism.

- Distribution of materials on racism, citizenship and multiculturalism to schools, institutions and organizations.

3(b) Multiculturalism Secretariat

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2000/01 $	Estimate 2000/01 FTE	Estimate 2000/01 $	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	33.9	1.00	36.3	(2.4)	
Total Other Expenditures	26.1		27.5	(1.4)	
Total Expenditures	60.0	1.00	63.8	(3.8)	

Ethnocultural Community Support Fund

The Secretariat provides consultation, advice, board development, program planning, setting priorities workshops, on request, to ethnocultural community organizations. The Secretariat reviews grant requests and provides advice and recommendations to the Government of Manitoba through the Minister responsible for Multiculturalism with respect to the distribution of lottery funds to the multicultural communities. It strives to promote and maintain the cultural values of Manitobans and encourages the development, understanding, appreciation and sharing of the diverse cultural values that enrich our province.

The amount of support is based on the availability of funds, the need of the applicant and the ability of the applicant to make effective use of the funds available. Eligible organizations may apply for operational funding or special projects. Priorities are given to activities of an intercultural nature, upgrading of administrative and management skills of volunteers, members and staff, and community and organization development strategies. Funding assistance may be provided up to 50% of the eligible budget submitted and could be in the form of cash, bingos, or a combination of both.

In 2000/01, 95 grants were approved for a total of $107,500. In addition, 157 bingo events/sessions with a value of $305,400 were also allocated to 108 organizations.

3(c) Ethnocultural Community Support Fund

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2000/01 $	Estimate 2000/01 FTE	Estimate 2000/01 $	Variance Over/(Under)	Expl. No.
Total Salaries	22.9		11.2	11.7	
Total Other Expenditures	8.6		8.0	0.6	
Total Grant Assistance	175.0		107.5	67.5	1.
Total Expenditures	206.5		126.7	79.8	

1. Over-expenditure reflects additional funding required for carry-over commitments into 2000/01.

Department of Labour and Immigration

Reconciliation Statement ($000)

DETAILS	2000/01 ESTIMATES
2000/01 Main Estimates of Expenditure	$23,138.2
Allocation of funds from:	
- Justice[1]	30.0
- Enabling Appropriations re: 2000/01 General Salary Increase[2]	261.6
Allocation of funds to:	
- Finance[3]	(1.3)
2000/01 Estimates of Expenditure (Adjusted)	**$23,428.5**

[1] *Transfer of grant funding to Immigrant Integration Program*
[2] *Transfer of funds required to meet 2000/01 General Salary Increase requirements*
[3] *Transfer of funds to cover a portion of a receptionist position for a Bilingual Service Centre*

Department of Labour and Immigration

Expenditure Summary ($000)
for fiscal year ending March 31, 2001 with comparative figures for the previous fiscal year

Estimate 2000/01	Appropriation	Actual 2000/01	Actual 1999/00	Increase (Decrease)	Expl. No.
	11-1 LABOUR EXECUTIVE				
$ 27.3	a) Minister's Salary	$ 27.1	$ 27.0	$ 0.1	
	b) Executive Support				
510.6	1. Salaries	516.3	581.2	(64.9)	1.
79.7	2. Other Expenditures	79.1	71.0	8.1	
$ 617.6	**Total 11-1**	**$ 622.5**	**$ 679.2**	**(56.8)**	
	11-2 LABOUR PROGRAMS				
	a) Labour/Management Services				
$1,074.4	1. Salaries	$ 1,073.2	$1,054.5	$ 18.7	
318.4	2. Other Expenditures	319.9	334.5	(14.6)	
	b) Mechanical & Engineering				
1,712.6	1. Salaries	1,490.9	1,504.0	(13.1)	
473.0	2. Other Expenditures	551.6	546.5	5.1	
	c) Conciliation, Mediation & Pay Equity Services				
386.5	1. Salaries	382.9	371.8	11.1	
95.3	2. Other Expenditures	105.1	104.7	0.4	
	d) Pension Commission				
284.4	1. Salaries	260.4	249.4	11.0	
90.0	2. Other Expenditures	99.7	77.4	22.3	
	e) Manitoba Labour Board				
863.7	1. Salaries	878.7	855.9	22.8	
282.3	2. Other Expenditures	285.1	275.6	9.5	
	f) Workplace Safety & Health				
3,028.8	1. Salaries	2,873.9	2,563.9	310.0	2.
842.2	2. Other Expenditures	1,153.6	919.2	234.4	3.

Estimate 2000/01	Appropriation	Actual 2000/01	Actual 1999/2000	Increase (Decrease)	Expl. No.
	g) Occupational Health				
238.0	1. Salaries	236.9	238.9	(2.0)	
39.8	2. Other Expenditures	37.7	38.8	(1.1)	
	h) Mines Inspection				
596.8	1. Salaries	511.6	505.1	6.5	
223.0	2. Other Expenditures	264.4	277.5	(13.1)	
	j) Employment Standards				
2,028.8	1. Salaries	2,035.6	1,884.2	151.4	4.
635.0	2. Other Expenditures	655.0	640.9	14.1	
	k) Worker Advisor Office				
595.7	1. Salaries	545.1	573.1	(28.0)	
166.0	2. Other Expenditures	165.5	164.6	0.9	
$13,974.7	**Total 11-2**	**$ 13,926.8**	**$ 13,180.5**	**$ 746.3**	
	11-3 IMMIGRATION AND MULTICULTURALISM				
	a) Citizenship				
1,771.6	1. Salaries	1,872.1	1,570.3	301.8	5.
785.2	2. Other Expenditures	696.5	589.1	107.4	6.
5,620.1	3. Financial Assistance & Grants	5,893.5	4,920.5	973.0	7.
	b) Multiculturalism Secretariat				
36.3	1. Salaries	33.9	152.0	(118.1)	8.
27.5	2. Other Expenditures	26.1	48.9	(22.8)	
126.7	c) Ethnocultural Community Support Fund	206.5	286.5	(80.0)	9.
8,428.4	**Total 11-3**	**$ 8,728.6**	**$ 7,567.3**	**$ 1,161.3**	
	11-4 AMORTIZATION OF CAPITAL ASSETS				
407.8	Amortization of Capital Assets	392.5	374.0	18.5	
407.8	**Total 11-4**	**392.5**	**374.0**	**18.5**	
$22,028.4	**TOTAL EXPENDITURES**	**$ 23,670.4**	**$21,801.0**	**$1,869.4**	

Explanation Number:

1. *The decrease reflects the fact that 1999/2000 actuals were unusually high due to severance and vacation payouts to staff whose employment terminated with the change of government in October, 1999.*

2. *The increase reflects the costs of 8 new positions that were filled during 2000/01, as well as the wage increase arising from the collective agreement between the Government and the MGEU.*

3. *The increase reflects the additional costs of renovations, new furniture and office equipment, computers, analytical and testing equipment and other costs related to the 8 new Safety and Health Officers that were hired during 2000/01.*

4. *The increase reflects the filling of vacancies, the transfer of a position from Management Services, and the general salary increase in 2000/01.*

5. *The increase reflects full year costs of new positions that were filled for only a portion of the year in 1999/2000, as well as the additional costs of the general salary increase in 2000/01.*

6. *The increase largely reflects increased travel in 2000/01 compared to the previous year when expenditure management guidelines restricted out-of-province travel.*

7. *The increase reflects increased federal funding levels for Immigrant Settlement Services under the Federal-Provincial Agreement of Immigration Settlement Services.*

8. *The decrease reflects the fact that the program funded only one position in 2000/01 compared to three in 1999/2000, due to program and organizational restructuring.*

9. *The decrease reflects a reduction in the available level of multicultural grants funding in 2000/01.*

Department of Labour and Immigration

Revenue Summary by Source ($000)
for fiscal year ending March 31, 2001 with comparative figures for the previous fiscal year

Actual 1999/2000	Actual 2000/01	Increase (Decrease)	Source	2000/01 Actual	2000/01 Estimate	Variance	Expl. No.
			Current Operating Programs:				
			Other Revenue:				
$ 5,108.8	$ 5,858.8	$ 750.0	(a) Workers' Compensation Board	$ 5,858.8	$ 6,108.8	$ (250.0)	1.
2,810.3	2,970.0	159.7	(b) Fees	2,970.0	3,024.9	(54.9)	
78.5	104.5	104.5	(c) Sundry	104.5	121.1	(16.6)	
$ 7,997.6	$ 8,933.3	$ 935.7	Sub-Total	$ 8,933.3	$ 9,254.8	$ (321.5)	
			Government of Canada:				
$ 54.2	$ 72.8	18.6	(a) Boilers and Elevators Inspections	$ 72.8	$ 53.0	$ 19.8	
156.8	160.8	4.7	(b) Flin Flon Inspection Agreement	160.8	160.8	--	
3,898.1	4,981.1	1,083.0	(c) Immigrant Settlement Services	4,981.1	4,636.5	344.6	2.
$ 4,108.4	$ 5,214.7	$1,106.3	Sub-Total	$ 5,214.7	$ 4,850.3	$ 364.4	
$ 12,106.0	$14,148.0	$ 2,042.0	Total Revenue	$ 14,148.0	$ 14,105.1	$ 42.9	

Explanation Number:

1. *Workers Compensation Board*
   - *Year over year increase reflects increased expenditures for Workers Compensation Board.*
   - *Variance from Estimate reflects a holdback of partial funding from the Board, pending availability of final expenditure figures, upon which funding levels are based.*

2. *Government of Canada – Immigrant Settlement Services*
   - *Year over year increase reflects the fact that additional funding was provided under the Immigrant Settlement Services Agreement.*
   - *Variance from Estimate reflects additional funding from the Government of Canada pertaining specifically to Kosovar refugees (+$394.0).*

Department of Labour and Immigration

Five Year Expenditure and Staffing Summary by Appropriation ($000)
for years ending March 31,1996 - March 31, 2001

Appropriation		Actual/Adjusted Expenditures*									
		1996/97		1997/98		1998/99		1999/2000		2000/01	
		FTE	$	FTE	$	FTE	$	FTE	$	FTE	$
11-1	Labour Executive	11.00	557.3	11.00	582.5	11.00	575.6	11.00	679.2	11.00	622.5
11-2	Labour Programs	206.20	12,500.3	196.70	12,160.0	195.70	12,618.7	194.20	13,180.5	202.50	14,390.3
11-3	Labour Special Programs	-	-	-	-	-	-	-	-	--	--
11-4	Immigration & Multiculturalism	32.50	3,615.0	32.50	4,311.7	37.50	4,872.5	37.50	7,567.3	35.50	8,728.6
11-5	Amortization of Capital Assets	-	-	-	-	-	-	-	374.0		392.5
Total		249.70	16,672.6	240.20	17,054.2	244.20	18,066.8	242.70	21,801.0	249.00	24,133.9

*Adjusted figures reflect historical data on a comparable basis in those appropriations affected by a reorganization during the years under review.

NOTES:

1. *As of 1996/97, the Office of the Fire Commissioner became a Special Operating Agency.*
2. *1998/99 was the first year that costs were incurred for the new government-wide desktop management initiative.*
3. *In October, 1999, the Citizenship and Multiculturalism Division transferred to the Department of Labour from the Department of Culture, Heritage and Tourism and subsequently renamed Immigration and Multiculturalism Division.*

Manitoba

Rapport annuel 2000 - 2001*

Travail et Immigration

*Pour l'exercise clos le 31 mars 2001

Publication autorisée par l'Assemblée législative
Winnipeg, Manitoba

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

Son Honneur l'honorable Peter Liba
Lieutenant-Gouverneur du Manitoba

Monsieur le Lieutenant-Gouverneur,

J'ai l'honneur de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour la période du 1er avril 2000 au 31 mars 2001, qui comprend l'application de la Loi sur le multiculturalisme au Manitoba et les activités du Secrétariat des affaires multiculturelles.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Lieutenant-Gouverneur, l'expression de ma haute considération.

Becky Barrett

Becky Barrett
Ministre du Travail et de l'Immigration

2001
International Year of Volunteers

Manitoba

Deputy Minister of Labour and Immigration

Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

L'Honorable Becky Barrett
Ministre du Travail et de l'Immigration

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour l'exercice clos le 31 mars 2001, qui comprend également le rapport annuel du Secrétariat des affaires multiculturelles.

Le Ministère est responsable d'une vaste gamme de programmes et de services qui s'adressent à la majorité des citoyens de la province. En changeant de nom et en adoptant un nouvel énoncé de vision et de mission, le ministère du Travail et de l'Immigration démontre son engagement indéfectible envers la prestation de services de qualité qui contribuent au bien-être social, économique et culturel des Manitobains et Manitobaines.

Le Ministère a la responsabilité vitale de promouvoir la santé et la sécurité au travail et d'assurer la sécurité du public. Avec cet objectif en vue, la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a élaboré des plans stratégiques pluriannuels qui visent à réduire le nombre d'accidents du travail et à améliorer les programmes de sécurité du public. Des règlements ont été modifiés afin de renforcer la sécurité du travail sur les échafaudages, ainsi que la protection contre les chutes et les autres risques liés au travail dans les exploitations minières. Par ailleurs, un nouveau Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail a été nommé en février.

Au cours de l'année, plusieurs modifications ont été apportées aux lois et règlements en matière de travail. La Loi sur les relations de travail a été modifiée, notamment en ce qui concerne l'accréditation syndicale, la médiation des griefs, la négociation des conventions collectives et les obligations du successeur. Les dispositions du Code des normes d'emploi ont été modifiées pour augmenter à 37 semaines la durée du congé parental et à 54 semaines celle du congé de maternité pour les mères naturelles. Par ailleurs, le salaire minimum au Manitoba est passé à 6,25 $ de l'heure.

Dans le cadre de la promotion de conditions de travail justes et équitables, la Division des normes d'emploi a lancé une campagne en partenariat avec l'industrie de la restauration et du tourisme afin de sensibiliser les employeurs et les employés à la législation en matière de normes d'emploi. D'autres partenariats ont été créés pour informer les apprentis sur leurs droits. En collaboration avec la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail, des programmes de sensibilisation des communautés sur les droits et responsabilités en matière de sécurité et d'hygiène au travail ont été mis en œuvre.

Les programmes administrés par la Division de la citoyenneté et du multiculturalisme contribuent à la croissance économique et au développement du Manitoba. Pendant la dernière année, le nombre de nouveaux arrivants au Manitoba, notamment de travailleurs qualifiés recrutés par le biais du programme Candidats du Manitoba, a augmenté de façon notable.

Je voudrais souligner le dévouement et l'engagement des employés du Ministère qui, jour après jour, fournissent des services de qualité et remercier également les comités consultatifs externes pour les conseils éclairés et constructifs qu'ils fournissent aux pouvoirs publics.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma haute considération.

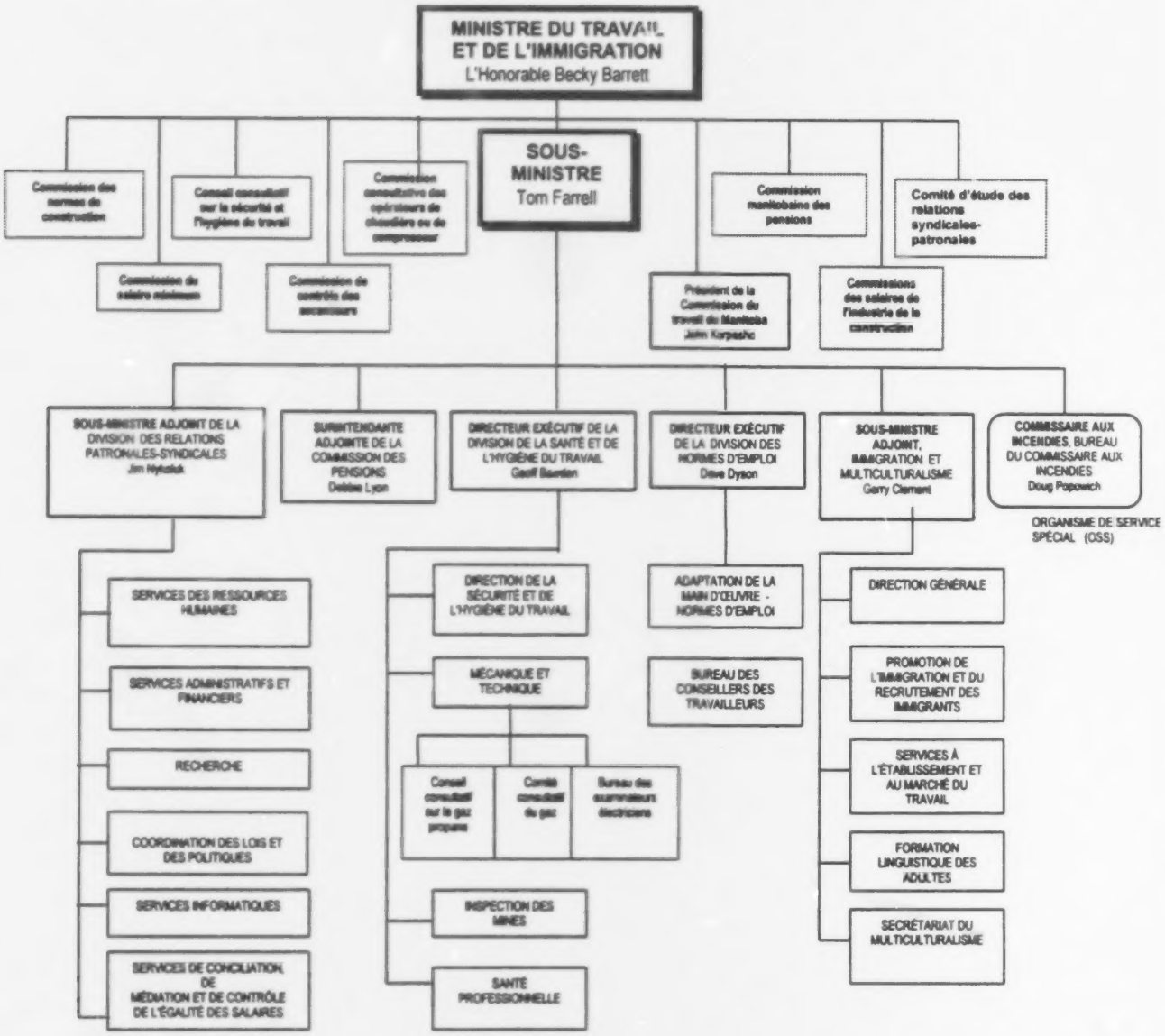
Tom Farrell
Sous-Ministre du Travail et de l'Immigration

2001
International Year of Volunteers

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Lettre d'accompagnement de la Ministre	3
Lettre d'accompagnement du Sous-Ministre	5
Table des matières	7
Organigramme	9
Vision, mission et principes directeurs	10
Vue d'ensemble	11
Champ d'activités	13
Traitement de la Ministre - Soutien à la haute direction	15
Division des relations patronales-syndicales	16
Ressources humaines	17
Services financiers	17
Recherche	18
Coordination des lois et des politiques	19
Services informatiques	20
Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires	22
Commission des pensions	25
Commission du travail du Manitoba	28
Division de la santé et de l'hygiène du travail	31
Direction générale	33
Sécurité et hygiène du travail	34
Mécanique et technique	34
Inspection des mines	34
Santé professionnelle	35
Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail	58
Division des normes d'emploi	60
Direction de normes d'emploi	60
Bureau des conseillers des travailleurs	64
Division de l'immigration et du multiculturalisme	66
Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants	66
Direction de l'établissement et des services au marché du travail	67
Direction de la formation linguistique des adultes	69
Secrétariat au multiculturalisme	71
Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles	73
Rapprochement	74
État sommaire des dépenses	75
État sommaire des recettes par source	78
Relevé des dépenses et de la dotation par affectation	79

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'IMMIGRATION
ORGANIGRAMME 2000-2001



TRAVAIL ET IMMIGRATION

Établi en mars 2001

VISION, MISSION ET PRINCIPES DIRECTEURS

Vision

Créer un mélange unique et vivant de patrimoines divers, des lieux de travail sûrs et sains, des pratiques justes en matière d'emploi et des relations patronales-syndicales harmonieuses qui contribuent au bien-être social, économique et culturel des Manitobains et des Manitobaines.

Mission

Grâce à des partenariats efficaces, à un leadership créatif et à la participation active des citoyens, le ministère du Travail et de l'Immigration entend promouvoir :

- l'adoption de normes adéquates et la prestation de services de qualité en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, l'équité en matière d'emploi et la sécurité du public pour l'ensemble de la population manitobaine,
- l'immigration et les principes du multiculturalisme.

Le ministère du Travail et de l'Immigration remplit sa mission en s'appuyant sur un personnel fermement engagé envers le travail d'équipe, l'innovation et la prestation de services.

Principes directeurs

- Servir la population du Manitoba avec efficience, courtoisie et efficacité.
- Élaborer et appliquer des stratégies de prévention et de sensibilisation du public visant à concrétiser la mission du Ministère.
- Consulter les employés, les employeurs et les autres groupes de clientèle.
- Travailler en collaboration avec tous les ordres de gouvernement, le secteur privé et la collectivité pour développer l'immigration et faciliter l'installation et l'intégration des nouveaux arrivants.
- Remplir le rôle de chef de file, promouvoir les partenariats, l'innovation et le changement, en collaboration avec les parties concernées externes, notamment les autres ordres de gouvernement et les groupes communautaires.
- Favoriser la souplesse, la faculté d'adaptation et l'innovation au sein du Ministère.
- Habiliter le personnel du Ministère et reconnaître qu'il constitue notre ressource la plus importante.
- Développer et mettre en œuvre des stratégies visant à l'amélioration continue des services, des programmes et des activités.
- Être responsable des fonds publics et rendre compte de leur utilisation.

VUE D'ENSEMBLE DES RÉALISATIONS POUR L'EXERCISE 2000-2001

En ce qui concerne l'élaboration des dispositions législatives, la *Loi sur les relations de travail*, la *Loi sur les prestations de pension* et le *Code des normes d'emploi* ont été modifiés, ainsi que les règlements sur le salaire minimum, les prestations de pension, l'industrie de la construction et l'exploitation minière.

En plus de fournir quotidiennement programmes et services, les divisions et directions ont entrepris ou mené à bien plusieurs nouvelles actions dignes d'attention :

- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a élaboré des plans stratégiques pluriannuels visant à diminuer le nombre d'accidents du travail et à améliorer les programmes de sécurité du public.
- Bien que le taux d'accidents du travail demeure préoccupant, le taux de fréquence des accidents avec perte de temps a diminué dans l'industrie manufacturière en 2000, ainsi que dans les secteurs des mines et de la construction. Ces résultats montrent que dans les secteurs industriels où la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail est active, on enregistre une amélioration de la sécurité.
- La capacité de la Division en matière d'inspection a été renforcée avec la nomination en septembre 2000 de huit nouveaux inspecteurs de la sécurité et de l'hygiène du travail.
- Les cours de formation en sécurité et hygiène du travail sont désormais offerts gratuitement. Le nombre total des heures de formation dispensées en sécurité ainsi que le nombre des participants ont augmenté.
- La Division de la mécanique et de la technique a mené une action nationale pour faire retirer du marché les chauffe-eau potentiellement dangereux et elle a contribué à faire corriger un défaut de fabrication et réviser l'homologation de ce type de chauffe-eau.
- Le Programme Candidats du Manitoba qui vise à recruter des travailleurs spécialisés pour répondre aux besoins du marché du travail, s'est avéré être une composante essentielle de la stratégie économique du Manitoba. Grâce au programme Candidats du Manitoba, le nombre d'immigrants dans la province a augmenté de 23,8 p. cent par rapport à 1999. Le Manitoba a accueilli 87 p. cent des nouveaux arrivants au Canada par le biais du Programme Candidats.
- Le nombre des candidats ayant reçu des services de la Division de la Citoyenneté et du multiculturalisme concernant l'évaluation de leurs titres universitaires a augmenté de 90 p. cent par rapport à l'année précédente.
- La Division des normes d'emploi, en partenariat avec l'Association des restaurateurs du Manitoba, a lancé une campagne d'affichage pour sensibiliser les employeurs et employés du secteur de la restauration et du tourisme. L'affiche, imprimée en anglais, français et mandarin, a été distribuée à près de 3 000 employeurs à travers la province.
- Le Bureau des conseillers des travailleurs et la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail ont créé un partenariat afin de renseigner les travailleurs et les employeurs sur leurs droits et obligations au travail.
- La Division des normes d'emploi a rédigé une brochure destinée à aider les travailleurs qui perdent leur emploi. Deux mille exemplaires de ce guide ont été distribués aux travailleurs.

Plusieurs projets ont été entrepris pour soutenir la mission du Ministère en matière de prestation de services et de programmes de qualité :

- Au début de 2001, Travail et Immigration Manitoba a entrepris une initiative de planification stratégique qui vise à prévoir des solutions aux principaux problèmes et sources de tension que pourrait connaître le Ministère au cours des trois prochaines années. Le processus, entamé en mars, se poursuivra pendant le prochain exercice et devrait être terminé d'ici la fin novembre 2001.
- Quatre employés de la Division des normes d'emploi ont reçu une formation polyvalente afin de fournir des services d'admission et de renseignements au Bureau des conseillers des travailleurs, permettant ainsi aux deux divisions de mettre leurs ressources en commun.
- Le site Web de la Commission des pensions a été agrandi et mis à jour pour informer les répondants des régimes et le secteur des pensions des récentes modifications législatives. Un bulletin d'interprétation a été mis à jour et diffusé, ainsi qu'une page de « questions et réponses ».

- Le Ministère continue d'élargir la gamme des services disponibles en français. Par exemple, la traduction en français des mises à jour techniques et des brochures destinées aux employés que fournit la Commission des pensions est terminée. La Division des normes d'emploi a retenu les services de Formation linguistique Canada qui donne des cours de français aux employés de première ligne.
- La Direction des services informatiques a poursuivi la réalisation de plusieurs projets de développement d'applications dans au moins trois secteurs du Ministère. La Direction a également élaboré des plans et stratégies pour l'année à venir, ainsi que des plans pluriannuels en matière de technologie de l'information.
- La Division de la santé professionnelle a joué un rôle déterminant dans la création d'un système de surveillance standardisé à l'échelle du Canada en ce qui concerne les hospitalisations et les décès attribuables à des accidents à la ferme, par le biais du Programme canadien de sécurité et d'hygiène agricoles. La Division de la santé professionnelle, en partenariat avec le ministère de la Santé (région du centre) a mené à bien un projet de compilation des données sur les maladies et les blessures attribuables au travail agricole.
- Une base de données des enquêtes sur les incidents graves a été créée afin de permettre le suivi des causes, des facteurs et des mesures concernant tous les incidents graves signalés à la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail.
- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a produit un CD-ROM qui contient toutes les ressources documentaires que la clientèle peut consulter.
- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a mené une analyse du système de données LINK en vue d'y intégrer les données provenant de deux processus d'inspection qui ne font pas actuellement l'objet d'un suivi électronique. Cette amélioration permettra par ailleurs d'intégrer au système LINK un plus grand nombre de processus de travail de Direction de la mécanique et de la technique en matière d'inspections.

VUE D'ENSEMBLE DU CHAMP D'ACTIVITÉS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'IMMIGRATION

CHAMP D'ACTIVITÉS	DIRECTIONS	LOIS APPLIQUÉES
Santé et sécurité au travail	Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail Direction de l'inspection des mines Direction de la santé professionnelle	*Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail
Conditions de travail justes et équitables	Division des normes d'emploi	*Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction * Code des normes d'emploi Loi sur les services de placement *Loi sur le jour du Souvenir Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail Loi sur le ministère du Travail
	Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires	*Loi sur l'égalité des salaires
	Commission manitobaine des pensions	Loi sur les prestations de pension
	Bureau des conseillers des travailleurs	Loi sur les accidents du travail (article 108)
Sécurité du public	Division de la mécanique et de la technique	Loi sur les divertissements (Partie II) Loi sur le permis d'électricien Loi sur les ascenseurs Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout Loi sur les opérateurs de chaudière ou de compresseur Loi sur les appareils sous pression et à vapeur
	Bureau du commissaire aux incendies	Loi sur les bâtiments et les maisons mobiles Loi sur la prévention des incendies
Relations de travail	Commission du travail du Manitoba	*Loi sur les relations de travail
	Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires	*Loi sur les relations de travail Loi sur l'arbitrage relatif aux services de pompiers
Immigration et multiculturalisme	Division de la citoyenneté et du multiculturalisme	Loi sur le multiculturalisme au Manitoba Loi sur le ministère du Travail Loi sur le Jour de l'Holocauste

Nota : **Indique les lois en vertu desquelles la Commission du travail du Manitoba rend ses décisions*

Traitement du Ministre

Cette affectation couvre le traitement du Ministre à titre de membre du Conseil exécutif.

1(a) Traitement du Ministre

Dépenses par affectation	Dépenses réelles pour 2000-2001 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions pour 2000-2001 (en milliers de dollars)	Écart (pos./(nég.)	Note expl.
Total des salaires	27,1	1,00	27,3	(0,2)	

Soutien à la haute direction

Le soutien à la direction comprend les Bureaux de la Ministre et du Sous-ministre.

Les Bureaux fournissent l'orientation de politique générale des programmes du Ministère. Le Sous-ministre préside le Comité de direction ministériel qui regroupe les directeurs de toutes les divisions du Ministère.

1(b) Soutien à la haute direction

Dépenses par affectation	Dépenses réelles pour 2000-2001 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions pour 2000-2001 (en milliers de dollars)	Écart (pos./(nég.)	Note expl.
Total des salaires	516,3	10,00	510,6	5,7	
Autres dépenses	79,1		79,7	(0,6)	
Total des dépenses	595,4	10,00	590,3	5,1	

Division des relations patronales-syndicales

Les responsabilités de la Division des relations patronales-syndicales sont les suivantes :

1. Pournir des services de soutien administratif centralisés à la Ministre, au Sous-ministre et aux membres du personnel de direction.

2. Gérer les responsabilités fonctionnelles communes à tous les secteurs ministériels, plus particulièrement en ce qui concerne le budget, le traitement des recettes, le personnel, les systèmes informatiques, les applications et le soutien informatiques, les locaux et les achats.

3. Faciliter et coordonner la recherche, l'analyse des politiques, l'élaboration de lois et règlements, ainsi que l'évaluation des options stratégiques.

4. À la demande du Ministère, préparer l'information générale, analytique et préalable et répondre aux demandes de renseignements.

5. Coordonner les activités et offrir un soutien technique permettant l'amélioration continue de la planification stratégique au sein du Ministère, et

6. Aider les parties patronales et syndicales à trouver une solution aux impasses lors des négociations collectives, réduire au minimum les arrêts de travail et offrir des services de médiation des griefs avant d'éviter le recours à l'arbitrage.

La Division élabore l'information et offre des services de soutien dans une perspective ministérielle, à la demande des organismes gouvernementaux, du corps législatif et des autres partenaires clés. La coordination centrale de la prestation de ces services vise à en maximiser l'efficacité et à répondre aux besoins prioritaires du Ministère.

La Division des relations patronales-syndicales fournit des services de soutien administratif et d'aide à la recherche à plusieurs conseils et comités consultatifs externes, ainsi que des services de coordination ministérielle en matière de normes de travail pour ce qui est des ententes commerciales interprovinciales et internationales. Pendant l'exercice 2000-2001, la Division a aidé le Comité d'étude des relations syndicales-patronales du Manitoba à examiner les différentes dispositions de la législation du travail. La Division a également fourni des services d'assistance technique et de conseil au ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle pour l'élaboration de modifications à la *Loi sur les écoles publiques* concernant la négociation collective enseignants-commissions scolaires. La Division, conjointement avec les directions des programmes, a participé à l'élaboration et à l'adoption de diverses dispositions législatives.

Par le biais des Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires, les conciliateurs ont aidé les parties patronales et syndicales lors des négociations de conventions collectives, de la médiation des griefs et du règlement de différends. Par ailleurs, la Division a encouragé la nomination de médiateurs et d'arbitres dans plusieurs cas de négociation collective.

La Division a collaboré aux activités ministérielles et coordonné la planification stratégique, la gestion du rendement et l'établissement de rapports annuels au sein du Ministère. La Division offre ses services de consultation et d'assistance technique tant en matière d'amélioration continue, que pour le remodelage de processus ou pour des projets de développement des systèmes d'information. Le cadre et les mesures du plan d'activités ministériel sont progressivement révisés et améliorés dans l'esprit des lignes directrices gouvernementales et des meilleures pratiques des autres sphères de compétence.

Ressources humaines

Objectifs

L'unité des services regroupés des ressources humaines, composée de quatre ministères (dont celui de l'Éducation) et de sept organismes de services spéciaux, (Éducation et formation professionnelle des jeunes; Enseignement postsecondaire; Travail et immigration et Consommation et Corporations), a fourni une gamme complète de services au ministère du Travail et de l'Immigration et au Bureau du commissaire aux incendies. L'objectif de l'Unité est de veiller à ce que les groupes d'exécution des programmes disposent de personnel hautement qualifié, fiable, formé et rémunéré en conséquence.

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2000-2001, l'Unité des services regroupés des ressources humaines a fourni les services suivants :

- traitement de la paie de tous les employés et des prestations payables dans les délais
- dotation en personnel et traitement des demandes de classification
- prestation de services de conseil au personnel, aux gestionnaires et à la haute direction en matière de planification stratégique, de réaménagement des effectifs, de rémunération, de définition/options de travail, de relations de travail et de dotation/classification.

Amélioration continue

- Poursuivre l'élaboration de politiques et de procédures ministérielles régissant des configurations de travail diversifiées et mobiles.

Services administratifs et financiers

Objectifs

La Direction des services financiers et administratifs poursuit plusieurs objectifs. Elle élabore, met en œuvre et applique les politiques et procédures afin de répondre aux exigences de la direction et du gouvernement en matière de rapports financiers et de vérification et elle veille à ce que les rapports financiers du ministère soient précis, cohérents et complets. La Direction exerce principalement ses activités dans les domaines suivants :

- compilation et coordination de l'information pour la présentation relative au budget des dépenses du Ministère, les prévisions de trésorerie, les analyses de variances, la comptabilité des engagements et les rapports financiers et analyses courants
- traitement de toutes les transactions de recettes et fonction de contrôle des émissions pour le Ministère, et
- administration des locaux pour bureaux, des véhicules de parc, des services de télécommunications et gestion des documents de l'équipement et des fournitures de bureau.

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2000-2001, la Direction a participé activement à la mise en œuvre du nouveau système provincial de comptabilité et de gestion des ressources humaines (système SAP). Le directeur et le superviseur des services de comptabilité ont tous deux fourni des services de coordination et de conseil aux employés du Ministère qui utilisent le système. En ce qui concerne le traitement des

comptes fournisseurs, le système SAP s'est avéré rapide et efficace. Toutefois, le personnel a éprouvé des difficultés à produire, à partir du système, les rapports financiers destinés aux directeurs de programmes et à la direction du Ministère.

Concernant les recettes de l'exercice 2000-2001, la Direction a traité plus de 42 600 opérations dont 1 760 se rapportaient aux activités de l'organisme de service spécial du Bureau du commissaire aux incendies. Pendant l'exercice, le Ministère du Travail et de l'Immigration a perçu au total 13 119 600 $ en recettes, une augmentation de 8 % par rapport au montant de 12 106 000 $ perçu pendant l'exercice 1999-2000. Ces chiffres comprennent les sommes recouvrées auprès du gouvernement du Canada au titre des services d'établissement des immigrants fournis par la Division de la Citoyenneté et du multiculturalisme qui fait partie du ministère du Travail depuis octobre1999.

Amélioration continue

- La Direction continuera de travailler en collaboration avec les autres directions et divisions du Ministère à la mise en œuvre et au perfectionnement du nouveau système SAP à l'échelle du gouvernement.

- La Direction poursuivra la prestation de services de conseil et d'assistance aux secteurs de programme chargés de la fonction de paiement traitée par le système SAP.

- Les activités de surveillance et de contrôle exercées par la Direction seront renforcées et intégrées à un cadre de contrôle ministériel développé et mis en œuvre au sein du Ministère.

Recherche
Objectifs

- La Direction de la recherche fournit au Ministère des services de recherche, d'analyse et d'assistance afin de soutenir la gestion efficace et l'élaboration des politiques.
- La Direction assure la prestation de services de recherche et de services de soutien connexes à la haute direction, aux divisions, aux comités ministériels et interministériels, au personnel et aux groupes de travail au sein du gouvernement provincial et des autres organismes.
- La Direction est également chargée d'analyser les faits nouveaux de la négociation collective et des relations de travail et d'offrir aux parties patronales et syndicales des services d'information en la matière.

Résumé de rendement

- Pendant l'exercice 2000-2001, la Direction de la recherche a fourni une assistance en matière de recherche et d'administration à des comités consultatifs externes, notamment au Comité d'étude des relations syndicales-patronales et à la Commission du salaire minimum.
- La Division a collecté, élaboré et diffusé de l'information et des données statistiques concernant, par exemple, les arrêts de travail, les dispositions négociées des conventions collectives, les dates d'expiration, les syndicats, l'affiliation syndicale, les règlements négociés et les taux des salaires.
- La Direction de la recherche a traité plus de 350 demandes de renseignements adressées par les syndicats, les employeurs, les spécialistes des relations de travail, le public, les universités, le Ministre et la direction du Ministère et les autres directions, ministères et gouvernements.
- La Direction a également préparé le matériel pour le site Web du ministère du Travail et de l'Immigration afin que le public puisse accéder à l'information sur divers sujets traitant des relations de travail.

Amélioration continue

- Examiner les systèmes utilisés actuellement par la Direction et étudier les possibilités d'améliorer les bases de données et les autres services.

Coordination des lois et des politiques

Objectifs

L'objectif général de la Direction de la coordination des lois et des politiques est de coordonner les initiatives du Ministère en matière de législation et de réglementation, en collaboration avec les autres directions opérationnelles. La Direction veille également à la conformité des procédures et des lignes directrices établies par le ministère et le gouvernement en ce qui a trait à l'adoption de lois. La Direction poursuit également l'objectif de fournir à la haute direction et aux autres représentants du gouvernement l'information législative précise, susceptible de faciliter la prise de décisions stratégiques

Résumé de rendement

En 2000-2001, la Direction, en collaboration avec les directions opérationnelles concernées et les groupes externes, a coordonné la préparation et la mise en application des textes législatifs suivants :

- Les modifications à la *Loi sur les relations de travail* relatives à des questions comme l'accréditation automatique, la réintégration après un arrêt de travail, le mode substitutif de règlement des différends dans la négociation collective et les obligations du successeur lorsqu'une entreprise passe de la compétence fédérale à la compétence provinciale. Par ailleurs, des modifications ont rendu la plupart des dispositions de la Loi applicables aux enseignants des écoles publiques.
- Les modifications du *Code des normes d'emploi* ont augmenté le congé parental de 17 à 37 semaines et réduit la période d'admissibilité au congé parental et au congé de maternité de 12 à 7 mois.
- Une modification à la *Loi sur les prestations de pension* a fait la lumière sur la disposition relative à la part de 50 % des cotisations des participants.

La Direction a contribué à l'élaboration de la Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication qui vise à créer un conseil multiculturel chargé de fournir au gouvernement des services de conseil et de représentation sur les questions importantes pour la communauté ethnoculturelle.

La Direction, en collaboration avec les directions opérationnelles concernées, a coordonné les différentes étapes de la révision des règlements suivants :

- Le Règlement sur la sécurité dans l'industrie de la construction a été modifié pour que les échafaudages de plus de 7,5 mètres de hauteur soient érigés conformément au plan d'un ingénieur professionnel et inspectés avant leur utilisation.
- La modification du Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail fait passer le salaire minimum provincial de 6,00 $ à 6,25 $ à compter du 1er avril 2001.
- Le Règlement sur les prestations de pension a été modifié afin de permettre que les versements au titre du déficit d'un régime soient effectués sur 6 ans plutôt que 2 ans [régime des Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile].
- Les modifications au Règlement sur l'exploitation minière portent notamment sur les dispositifs antichutes, le fonctionnement de l'équipement commandé à distance, les systèmes de freinage des véhicules et les normes du carburant diesel utilisé pour l'exploitation souterraine.

La Direction a préparé la documentation relative au soutien que le gouvernement du Manitoba apporte à la ratification par le gouvernement fédéral de la Convention sur l'élimination des formes intolérables de travail des enfants présentée par l'Organisation internationale du travail. Le Canada a officiellement ratifié la Convention en juin 2000.

Amélioration continue

La Direction continue de mettre l'accent sur la qualité de la prestation de services et la communication avec la clientèle. Elle examinera les systèmes internes existants et cherchera à améliorer davantage les services aux clients.

Services informatiques

Objectifs

La Direction des Services informatiques poursuit les objectifs suivants :

- animer, orienter et fournir vision, assistance, conseils et services à tous les secteurs qui relèvent du Ministère pour tout ce qui concerne l'utilisation efficace et rationnelle des technologies et la gestion de l'information
- gérer les ressources et les actifs des systèmes d'information de manière à soutenir les objectifs de mise en œuvre des programmes
- développer des applications informatiques et des utilisations des technologies qui contribuent à la réalisation des programmes
- assurer la garde des données et de l'information sous la responsabilité du Ministère, et
- en collaboration avec les directions de programmes et les autres ministères, encourager le développement d'une vision, de stratégies et d'orientations à l'échelle du ministère et du gouvernement, sur les futures orientations de l'utilisation de la technologie.

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2000-2001, la Direction des services informatiques a :

- apporté des réponses ou des solutions aux demandes de la clientèle dans des délais raisonnables et répondu aux demandes de service de première ligne en moins d'un jour ouvrable dans la plupart des cas
- poursuivi l'élaboration de plusieurs nouveaux projets de développement d'applications à la demande des directions ministérielles dans au moins trois secteurs du Ministère
- réparé les programmes d'application et procédé à des améliorations et à des essais du code informatique existant
- assuré la formation du personnel concerné, tant au sein du gouvernement qu'à l'extérieur, et fourni une assistance directe selon les besoins
- veillé à ce que tous les systèmes soient opérationnels pendant les heures de travail et assuré le contrôle de ces systèmes jour et nuit, 7 jours par semaine, y compris par un service sur appel
- contribué à l'élaboration et la mise en œuvre des initiatives du gouvernement
- s'est fixée pour objectif de résoudre les problèmes de la clientèle dans les 72 heures lorsqu'une solution réalisable était possible et a presque toujours atteint cet objectif
- renforcé les compétences informatiques du personnel du ministère
- élaboré des plans et des stratégies pour l'année à venir ainsi que des plans pluriannuels en matière de technologies, et
- géré la partie du programme de gestion des ordinateurs qui relève du Ministère.

Amélioration continue

La Direction des services informatiques entend :

- augmenter la disponibilité de l'information produite par les secteurs des programmes en généralisant le recours à l'information diffusée par des moyens électroniques et par Internet, et tenir à jour le contenu diffusé sur Internet

- élaborer, utiliser et perfectionner les méthodes utilisées en développement d'applications
- généraliser l'utilisation d'outils de gestion des installations électroniques
- améliorer la sécurité, définir et mettre en œuvre des mesures de protection de l'information dans tous les domaines
- poursuivre la création d'un environnement informatique intermédiaire au sein du Ministère, doté de capacités de stockage et de sauvegarde améliorées (développer un réseau de stockage)
- continuer de soutenir les initiatives du gouvernement – collaborer avec les bureaux d'API
- organiser et mettre en œuvre le regroupement des petites applications autonomes
- élargir la portée et la précision des activités de planification technologique
- élaborer et appliquer des méthodes de résolution des problèmes technologiques au niveau de l'organisation
- analyser les tendances et les activités intéressantes dans le domaine technologique et les signaler
- utiliser les nouvelles technologies et les nouveaux outils le cas échéant, et
- encourager la création d'une vision et la connaissance de l'utilisation de la technologie et résumer ces réflexions dans des documents de stratégie et de planification.

2(a) Division des relations patronales-syndicales

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2000-2001 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions pour 2000-2001 (en milliers de dollars)	Écart (pos./(nég.)	Note expl.
Total des salaires	1 073,2	23,00	1 074,4	(1,2)	
Autres dépenses	319,9		318,4	1,5	
Total des dépenses	1 393,1	23,00	1 392,8	0,3	

Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires

Objectifs

La Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires est chargée de contribuer à la création et au maintien de relations harmonieuses entre les parties patronales et syndicales au Manitoba. Pour ce faire, la Direction poursuit les objectifs suivants :

- répondre aux demandes de services de conciliation et de médiation présentées par le milieu syndical ou patronal lorsque les négociations directes sont dans une impasse
- éviter les arrêts de travail au moyen de l'intervention d'un tiers
- participer à la recherche de solutions dans les cas d'arrêt de travail
- aider, en tant que médiateur des griefs, à résoudre les différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage
- contribuer à résoudre les différends entre enseignants et commissions scolaires à la demande des parties
- sensibiliser le public à la fonction des services de conciliation et de médiation au moyen de séminaires et de présentations
- répondre aux demandes et aider les autres instances, les employeurs, les syndicats et le grand public en ce qui concerne les questions d'équité salariale et la mise en œuvre.

Résumé de rendement

- Pendant l'exercice 2000-2001, 174 cas de conciliation ont été traités sous le régime de la *Loi des relations de travail.* Quatre-vingt-quatorze (94) p. cent des cas traités ont été réglés sans arrêt de travail (voir tableau 1).
- Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001, la Direction a participé à la résolution de 11 conflits avec arrêt de travail. Un seul arrêt de travail avait débuté avant la conciliation.
- La Direction a facilité la prestation de services à deux organisations utilisant la négociation raisonnée et elle s'est occupée d'un dossier de médiation préventive pendant l'exercice.
- Pendant l'exercice 2000-2001, la Direction s'est occupée de 247 cas de médiation de griefs, dont 34 étaient des demandes déposées en vertu de l'article 130(8) de la *Loi sur les relations de travail.* Quatre-vingt-seize p. cent de ces cas ont été réglés. Deux cent treize (213) demandes volontaires conjointes assorties de délais plus souples ont été déposées en vertu de l'article 129(1) de la *Loi sur les relations de travail.* Quatre-vingt-seize p. cent de ces demandes ont été réglées. Le tableau 3 présente la répartition détaillée des cas de médiation de griefs.
- Il faut noter que l'article 130(8) de la *Loi sur les relations de travail* a été modifiée afin de permettre de recourir plus souvent à l'arbitrage accéléré. Cette modification rend un plus grand nombre de dossiers admissibles aux services de médiation de griefs. En conséquence, le nombre de griefs déposés en vertu de cet article de la loi a augmenté.

Amélioration continue

- La Direction participe aux conférences de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière. Elle peut ainsi échanger de l'information avec les autres instances et avoir la

possibilité d'assister à des séminaires sur les nouvelles approches en matière de médiation préventive et de conciliation.

- Dans le domaine des technologies de l'information, les agents de conciliation et de médiation disposent d'ordinateurs portatifs. Ils ont ainsi accès à une base de données qui regroupe l'information utile pour eux-mêmes ou pour leurs clients, laquelle servira à résoudre les différends. Le système de données est régulièrement amélioré et développé.

Tableau 1

Statistiques sur les services de conciliation et de médiation en vertu de la *Loi sur les relations de travail*

1er avril 1999 – 31 mars 2001

	1999-2000	2000-2001
Demandes reportées de l'exercice précédent	58	84
Demandes reçues pendant l'exercice visé	104	87
Demandes de négociations raisonnées	2	2
Demandes de médiation préventive	1	1
Total des demandes en cours pendant l'exercice visé	**165**	**174**
Demandes traitées pendant l'exercice visé		
(a) règlement en conciliation sans arrêt de travail	65	89
(b) règlement après un arrêt de travail*	10	11
(c) conciliation suspendue	0	0
(d) décision imposée par la Commission du travail du Manitoba pour première convention collective	6	8
*1 grève en cours avant la conciliation		
Total	**81**	**108**
Demandes toujours en cours à la fin de l'exercice visé	84	66
Pourcentage des cas traités sans arrêt de travail	94%	94%

Tableau 2

Statistiques sur les services de conciliation et de médiation en vertu de la *Loi sur les écoles publiques*

1er avril 1999 – 31 mars 2001

	1999-2000	2000-2001
Demandes reportées de l'exercice précédent	0	0
Demandes reçues pendant l'exercice visé	1	
Total des demandes traitées pendant l'exercice visé	**1**	**0**
Demandes traitées pendant l'exercice visé :		
(a) règlement en conciliation	0	0
(b) soumis à l'arbitrage	1	
(c) demandes en cours à la fin de l'exercice visé	0	0
Pourcentage des demandes réglées avant l'arbitrage obligatoire	0	s.o.

Tableau 3

Médiation de griefs

1er avril 1999 - 31 mars 2001

En vertu de l'article 129(1) (demande conjointe)	1999-2000	20002001
Cas reportés	51	121
Nouveaux cas	176	92
Cas réglés	84	143
Cas non réglés	10	15
En attente de médiation	*121	55
Pourcentage de règlements	89 %	90 %

En vertu de l'article 130(8) (processus accéléré)	1999-2000	2000-2001
Cas reportés	0	2
Nouveaux cas	13	32
Cas réglés	9	23
Cas non réglés	1	1
Directement en arbitrage	1	0
Cas en attente de médiation	2	10
% de règlements	89 %	96 %

* chiffre modifié depuis le dernier rapport annuel

2(c) Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2000-2001 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions pour 2000-2001 (en milliers de dollars)	Écart pos.(nég.)	Note expl.
Total des salaires	382,9	6,00	386,5	(3,6)	
Autres dépenses	105,1		95,3	9,8	
Total des dépenses	488,0	6,00	481,8	5,2	

Commission des pensions

Objectifs

Protéger les droits des employés aux prestations des régimes de pension des employeurs.

Promouvoir l'établissement, le développement et l'amélioration des régimes de pension privés dans la province.

Résumé de rendement

Pour atteindre ces objectifs la Commission des pensions :

- vérifie si la documentation du régime de retraite est conforme aux dispositions de la *Loi sur les prestations de pension*,
- surveille le financement des régimes de retraite,
- fournit des services d'interprétation de la réglementation aux spécialistes en régimes de retraite et aux participants aux régimes,
- procède aux examens administratifs des systèmes d'administration des régimes de retraite afin d'en évaluer le degré de conformité législative,
- examine les plaintes des participants au régime,
- entreprend des actions en matière d'information du public, notamment auprès des groupes de travailleurs, des syndicats et des répondants des régimes de retraite, et
- élabore les nouvelles politiques et mesures législatives.

La Commission des pensions traite généralement environ 3 600 demandes de renseignements par téléphone portant sur les lois sur les pensions et près de 1 400 demandes concernant la conformité de régimes de pension particuliers. En 2000-2001, le personnel de la Commission a produit plus de 500 écrits administratifs concernant la conformité à la réglementation. Plus de 170 modifications à des régimes de pension ont été examinées afin d'en vérifier la conformité. Par ailleurs, la conformité de 200 contrats de CRIF, de FRV et de FRRI a été vérifiée. La Commission a procédé à 5 enregistrements de régimes de pension, 37 liquidations de régimes de retraite, 2 liquidations partielles et elle a reçu une demande de remboursement de surplus.

Pendant l'exercice, le personnel a examiné 404 rapports d'information annuels afin d'en vérifier la conformité. Les rapports d'information annuels indiquent le détail des contributions à un régime de pension pendant l'exercice visé. De plus, la conformité de 50 rapports d'évaluation actuarielle a été vérifiée. Le rapport d'évaluation indique la valeur ou la solvabilité d'un régime de pension donné à la date de l'évaluation actuarielle.

Le personnel de la Commission a effectué la vérification administrative de six régimes de pension afin d'évaluer si leurs systèmes et usages administratifs suffisaient à en assurer la conformité. Dans le but d'améliorer le processus de vérification, la portée des vérifications administratives a été élargie pour intégrer l'examen sur place des pratiques et systèmes administratifs des répondants des régimes, en plus de ceux du tiers administrateur. Le personnel de la Commission prépare un rapport indiquant les pratiques et systèmes administratifs qui doivent être modifiés pour atteindre la conformité, et ce rapport est envoyé au répondant du régime et au tiers administrateur. Les problèmes indiqués dans le rapport font l'objet d'un suivi.

Le personnel de la Commission a procédé à la vérification administrative des systèmes administratifs de 28 émetteurs financiers offrant des régimes de retraite avec immobilisation des fonds (CRIF, FRV et FRRI) afin de déterminer si leurs pratiques et systèmes administratifs étaient conformes à la législation. Le personnel de la Commission communique aux émetteurs financiers la rétroaction sur les modifications à apporter aux pratiques et systèmes administratifs en vue d'assurer la conformité, puis il effectue le suivi.

Le site Web de la Commission des pensions a reçu 52 947 visites en 2000-2001, soit une augmentation d'environ 95 % par rapport à l'exercice précédent.

En 2000-2001, le personnel de la Commission des pensions a participé à 21 séances d'information destinées à divers organismes concernés par les régimes de retraite, ou organisées par eux, lesquelles présentaient les différents aspects de la législation établie, les projets de législation et l'information générale sur le secteur des pensions.

Indicateurs de rendement

Mesures du rendement	Prévisions pour 2000-2001	Rendement réel en 2000-2001
1. Conformité législative		
- Pourcentage des documents de régimes reçus conformes à la législation	95 %	97 %
- Pourcentage des cessations de régimes de pension reçues et conformes à la législation	100 %	100 %
- Nombre de rapports de vérifications indiquant que l'administration du régime était pleinement conforme à la législation	5/6	4/6
- Nombre de vérifications d'émetteurs de CRIF-FRV-FRRI effectuées où l'administration du contrat était pleinement conforme à la législation	70/75	74/74
2. Financement des prestations prévues au titre des régimes de pension		
- Pourcentage des rapports de vérification administrative examinés et conformes à la législation	98 %	98 %
- Pourcentage des évaluations actuarielles examinées et conformes à la législation	95 %	82 %*
- Pourcentage des régimes de retraite entièrement capitalisés	90 %	92 %
- Pourcentage des régimes fermés sans que les participants reçoivent la totalité des prestations	<3	0
- Réduction moyenne des prestations aux participants à la cessation du régime lorsque la capitalisation était inférieure à 100 %	<10 %	0
3. Interprétation des normes		
- Pourcentage des demandes de renseignements par téléphone ayant obtenu une réponse dans les 24 heures	97 %	100 %
- Pourcentage des demandes écrites reçues et traitées dans les 30 jours	97 %	94 %
4. Promotion des régimes de pension		
- Pourcentage des travailleurs manitobains inscrits à un régime de pension	51%	48 %
- Augmentation du nombre d'employeurs participant à des régimes de retraite simplifiés	5	1**

* La diminution est due au fait que les évaluations prises en compte ne reflétaient pas la nouvelle réglementation en matière de solvabilité.

** La différence s'explique par la réaction plus lente que prévue des parties intéressées au régime de retraite simplifié.

Réalisations

Le projet de loi 6, la *Loi modifiant les prestations de pension au Manitoba*, visait à faire la lumière sur la disposition relative à la part de 50 % des cotisations des participants. Auparavant, la loi stipulait que 50 % maximum de la valeur du fonds de pension d'un participant devait être constituée par les cotisations

cumulées du participant et les autres 50 % devaient provenir des cotisations d'employeur. Les cotisations cumulées des participants continueront de constituer au maximum 50 % de la valeur mais la modification concerne la quote-part de l'employeur. Cette modification tient compte de l'impact d'autres capitaux comme les rendements d'investissements et les gains actuariels sur la valeur résiduelle de la prestation de retraite de l'employé. En outre, la modification harmonise cette disposition de la Loi avec les autres juridictions de régimes de pension.

Les mises à jour 24 et 25 sont désormais communiquées sur le site Web de la Commission. Elles apportent aux promoteurs de régimes et au secteur des pensions l'information concernant l'interprétation des récentes modifications des lois.

Un bulletin d'interprétation fournissant l'information sur les divers aspects de la législation a été mis à jour et complété. Une page de « questions et réponses » sur les questions les plus fréquemment posées par les participants à un régime a été préparée et publiée. Par ailleurs, la traduction en français de toutes les mises à jour techniques courantes est terminée. Les 13 brochures destinées aux employés et les 26 mises à jour technique sont maintenant disponibles en français et en anglais.

Amélioration continue

- Développer les techniques de gestion efficace des ressources en mettant l'accent sur l'examen administratif sur place en tant qu'outil de vérification de la conformité des régimes de pension.

- Poursuivre l'analyse des systèmes actuels de la Commission des pensions en fonction des systèmes de gestion administrative et de gestion du risque élaborés et utilisés par l'organisme fédéral de réglementation des pensions, le Bureau du surintendant des institutions financières, et apporter des modifications et améliorations justifiées pour faciliter le processus de vérification administrative.

- Remodeler et développer la base d'information du site Web de la Commission en l'axant sur les rubriques les plus consultées, établir des liens avec d'autres sites du secteur des pensions et créer un site en français.

- Augmenter le nombre de documents accessibles à la clientèle et les offrir en français et en anglais.

- Poursuivre les mises à jour et développer le système d'information sur l'interprétation afin que le personnel puisse y accéder et répondre rapidement et adéquatement aux demandes de la clientèle et des parties intéressées.

- Étudier des façons de développer les différents supports d'information destinée à la clientèle de la Commission et aux parties intéressées sur les questions de législation afin de mieux informer le public.

- Rechercher les occasions de fournir une formation continue dans les domaines exigeant des connaissances et des compétences spécialisées en offrant l'accès aux ressources disponibles.

2(d) Commission des pensions

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2000-2001 (en milliers de dollars)	Prévisions pour 2000-2001 ETP	Prévisions pour 2000-2001 (en milliers de dollars)	Écart Pos./(nég.)	Note. expl.
Total des salaires	260,4	5,00	284,4	(24,0)	
Autres dépenses	99,7		90,0	9,7	
Total des dépenses	360,1	5,00	374,4	13,3	

Commission du travail du Manitoba

La Commission du travail du Manitoba est un tribunal indépendant et autonome, responsable de l'administration et de l'arbitrage justes et efficaces des cas qui lui incombent en vertu des différentes lois régissant les relations de travail.

Objectifs

La Commission du travail poursuit les objectifs suivants : résoudre les problèmes portés à son attention, d'une manière juste et équitable qui sera acceptée par le milieu patronal-syndical, y compris en prenant rapidement des décisions appropriées qui respectent les intérêts de la majorité des employés, aider les parties concernées à résoudre les différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage et présenter aux parties concernées et au grand public l'information pertinente relative à leurs relations avec la Commission ou aux activités de la Commission.

Résumé de rendement

Il incombe à la Commission de faciliter le développement de relations patronales-syndicales saines et harmonieuses en fournissant l'information pertinente relative à la *Loi sur les relations de travail* et de statuer sur les litiges entre employeurs et employés qui lui sont soumis en vertu des lois provinciales. La Commission est chargée d'appliquer la *Loi sur les relations de travail* et certains articles de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail,* la *Loi sur les services essentiels* et la *Loi sur l'égalité des salaires,* et de prendre des décisions en vertu de ces lois. En tant que « commission des salaires » constituée sous le régime du *Code des normes d'emploi (*auparavant la *Loi sur le paiement des salaires,* de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les congés payés),* la Commission traite les plaintes qui lui sont soumises par la Division des normes d'emploi sur les questions relatives aux salaires, à la rémunération des jours fériés, aux congés payés et aux indemnités de préavis, notamment en ce qui concerne les dispositions en application de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et de la *Loi sur le jour du Souvenir.* En outre, la Commission reçoit et traite les demandes d'exemption adressées par les employeurs concernant la durée de travail et le repos hebdomadaire. En 2000, le mandat de la Commission du travail du Manitoba a été élargi et la Commission doit désormais prendre des décisions sur les questions qui lui sont soumises en vertu de la *Loi sur les écoles publiques,* de la *Loi sur les droits des victimes* et de la *Loi électorale.*

Le cadre décisionnel de la Commission se compose d'un président à plein temps et de trois vice-présidents à temps partiel. En mars 2001, cette structure a été modifiée pour convertir les trois postes à temps partiel en un poste de vice-président à temps plein (auparavant, deux personnes se partageaient ce poste) et conserver 1 poste de vice-président à temps partiel. La Commission compte 26 membres à temps partiel qui représentent de manière égale les employeurs et les employés. Les vice-présidents et les membres de la Commission sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission tient des audiences sur diverses questions à travers la province. Elle tient des audiences officielles à Winnipeg et se déplace au besoin dans les centres ruraux. La Commission n'a pas de conseiller juridique parmi son personnel; toutefois, les services juridiques sont fournis par le Bureau du contentieux civil du ministère de la Justice. Le bureau de la Commission compte treize employés à temps plein et un employé à temps partiel.

Tableau 1

Demandes soumises à la Commission du travail du Manitoba

1er avril 1999 – 31 mars 2001

Lois	1999-2000	2000-2001
Loi sur les relations de travail	377	643
Loi sur les normes d'emploi	58	0
Loi sur le paiement des salaires	49	22
Code des normes d'emploi	279	358
Loi sur les congés payés	0	0
Loi sur l'égalité des salaires	0	0
Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail	3	10
Loi sur les services essentiels	5	1
TOTAL	771	1 034

Tableau 2

Mesure du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba

1er avril 1999 – 31 mars 2001

Indicateur	Rendement réel 1999-2000	Rendement réel 2000-2001
Pourcentage de cas tranchés	85 %	76 %
Nombre de cas soumis à la Commission	25	37
Pourcentage réglé	48 %	68 %
Durée de traitement moyenne (en jours civils) :		
Accréditations	19	18
Retraits d'accréditation	29	50
Pratique déloyale de travail	85	79
Devoir de juste représentation	52	71
Arbitrage accéléré	29	16
Décisions de la commission	150	167
Certificats modifiés	52	167
Premiers contrats	60	63
Santé et hygiène du travail	105	45
Renvois à la Division des normes d'emploi	79	84
Exemptions concernant les heures de travail	7	5

Le rapport annuel présenté par la Commission du travail du Manitoba fournit d'autres statistiques et résumés des décisions importantes.

Réalisations

- Nomination d'un vice-président à temps plein
- Amélioration et développement de la page d'accueil du site Web qui donne notamment accès aux formulaires de demande
- Développement de la base de données interne

Amélioration continue

Priorités pour l'exercice 2001-2002

- Augmenter le nombre de règlements par médiation
- Mettre en place un système d'information automatisé
- Transférer les bureaux de la Commission dans des locaux mieux adaptés
- Poursuivre la restructuration des unités de négociation dans le secteur urbain des soins de santé
- Examiner et délivrer des certificats pour le secteur des écoles publiques

- Produire des publications en temps opportun
- Réduire le temps moyen de traitement des demandes
- Améliorer les services à la clientèle en matière de recherche et d'information
- Participer au perfectionnement du personnel et aux actions de formation

2(e) Commission du travail du Manitoba

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2000-2001 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions pour 2000-2001 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Total des salaires	878,7	15,50	863,7	15,0	
Autres dépenses	285,1		282,3	2,8	
Total des dépenses	1 163,8	15,50	1 146,0	17.8	

Division de la santé et de l'hygiène du travail

La Division de la santé et de l'hygiène du travail est chargée d'appliquer sept lois et règlements connexes concernant la santé et la sécurité des travailleurs, l'inspection des appareils mécaniques et électriques utilisés dans les édifices publics et privés de sorte qu'ils ne présentent pas de danger pour le public et la délivrance de permis aux techniciens à travers la province.

La Division s'est engagée en faveur d'une vision selon laquelle tous les lieux de travail et de résidence au Manitoba sont exempts de risques pour la santé ou la sécurité, contribuant ainsi au bien-être de l'ensemble de la population.

L'objet de la mission de la Division est double :

- mettre en pratique les lois et règlements en matière de sécurité des lieux de travail et de sécurité du public, et

- encourager la mise en œuvre d'un système de responsabilité interne par lequel les employeurs, les travailleurs et le public en général considèrent que la santé et la sécurité constituent un droit et un principe fondamental.

Les principaux objectifs de la Division sont la prévention des blessures et des maladies professionnelles et la sécurité des appareils mécaniques et électriques installés dans les édifices publics et privés. La Division concrétise ses objectifs par les actions suivantes :

- elle assure la prestation des services définis dans le cadre des dispositions des sept lois énumérées ci-après et de leurs règlements : *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail, Loi sur les divertissements* (Partie II), *Loi sur le permis d'électricien, Loi sur les ascenseurs, Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout, Loi sur les opérateurs de chaudière et de compresseur* et *Loi sur les appareils sous pression et à vapeur*

- elle travaille en collaboration avec les partenaires sociaux afin que les parties concernées par la sécurité et l'hygiène des lieux de travail et par la sécurité du matériel créent des lieux de travail plus sûrs et plus sains

- elle sensibilise les employeurs, les employés et le grand public aux questions de santé et de sécurité sur le lieu de travail et de sécurité du matériel

- elle met en œuvre des programmes de prévention et d'application de la réglementation en vue d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs et la sécurité du public et d'encourager les initiatives axées sur la prévention des maladies, des blessures, des accidents mortels et l'élimination des dommages causés aux biens

- elle évalue les besoins et attentes de la clientèle et modifie puis réévalue les programmes et services en conséquence

- elle évalue l'efficacité des activités entreprises en matière de santé et d'hygiène du travail et de sécurité du public afin d'assurer que les programmes offrent des services d'une manière efficiente et efficace

- elle évalue et utilise des bases de données adéquates sur les statistiques des accidents de travail, les tendances et l'analyse des questions de sécurité et d'hygiène du travail et de sécurité du public afin de soutenir la prise de décisions et de repérer et résoudre les problèmes en émergence

- elle assure la formation du personnel de sorte que chacun utilise pleinement ses compétences et soit en mesure de fournir des services de qualité à la clientèle, et

- elle crée un environnement favorisant l'apprentissage continu.

La Division veille à ce que les mesures correctives soient prises conformément aux lois et règlements et elle encourage les employeurs, les propriétaires d'immeubles, les techniciens brevetés et les employés à remplir leurs responsabilités et à travailler en partenariat avec la Division en vue d'éliminer les maladies et blessures professionnelles et de renforcer la sécurité du public.

En vertu des dispositions de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, l'employeur est responsable au premier chef de la santé et de la sécurité de tous ses employés sur leur lieu de travail. Il s'agit d'un principe fondamental du système de responsabilité interne. La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail apporte son soutient en offrant des services de conseils, d'orientation et de formation qui contribuent à améliorer la sécurité des lieux de travail. Dans ce système, les travailleurs jouent un rôle important en repérant et en éliminant les situations dangereuses. Pour mener à bien cette mission, ils peuvent se prévaloir de trois droits : le droit de savoir, le droit de participer et le droit de refuser d'accomplir un travail dangereux. S'il y a lieu, la Division met en application les normes définies dans la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et ses 13 règlements et elle intente des actions contre ceux qui omettent de s'y conformer.

La Direction de la mécanique et de la technique est chargée d'appliquer six lois et règlements distincts qui visent à promouvoir la santé des personnes et des biens. Elle veille à l'inspection et à la délivrance de permis en ce qui concerne les appareils sous pression, mécaniques ou électriques installés dans les lieux de travail et de résidence des Manitobains et Manitobaines. De plus elle délivre après examen des permis aux personnes qui entretiennent, installent et réparent le matériel réglementé.

En vertu des dispositions des lois et règlements énumérés ci-après, la Direction veille à assurer la conformité aux codes et normes adoptés par les six textes de loi en ce qui concerne la conception, la construction, l'inspection, l'installation et la réparation des appareils sous pression, mécaniques et électriques réglementés : *Loi sur les appareils sous pression et à vapeur* et ses règlements, *Loi sur les ascenseurs* et ses règlements, *Loi sur les divertissements* (Partie II) et ses règlements, *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout* et ses règlements et *Loi sur le permis d'électricien* et ses règlements.

La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail atteint ses objectifs par le biais des plans de travail de ses quatre directions :

- la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail
- la Direction de la mécanique et de la technique
- la Direction de l'inspection des mines
- la Direction de la santé professionnelle

Ces directions sont responsables de leur champ d'activités de base respectif en vue de protéger la sécurité des travailleurs et du grand public dans les divers lieux de travail à travers la province. La prestation de services tant aux employeurs qu'aux travailleurs vise à résoudre les problèmes des lieux de travail au moyen d'une collaboration qui prend la forme de comités et de commissions mixtes d'employeurs et de travailleurs. La Division dessert une clientèle de plus de 400 000 travailleurs dans près de 40 000 lieux de travail à travers la province. Les activités de la Division en matière de sécurité du public ont une incidence sur la santé et le bien-être de l'ensemble de la population du Manitoba.

Satisfaction de la clientèle à l'égard des services

Dans le cadre de la stratégie d'amélioration continue, il est essentiel de mesurer périodiquement l'indice de satisfaction de la clientèle afin de connaître les besoins des clients et leurs réactions à l'égard des services. La Division effectue de temps à autre des sondages sur la satisfaction des clients. Au cours de l'exercice, il n'y a eu aucun envoi de questionnaire de sondage par la poste. Toutefois, le processus visant à découvrir et à mieux connaître les composants et facteurs de satisfaction de la clientèle et à améliorer les services en conséquence se poursuit afin de mettre en application plusieurs idées relevées dans les commentaires des clients.

Objectifs

Direction générale

Un directeur, Chef de la coordination stratégique et un secrétaire administratif forment le service administratif de la direction générale.

- Le directeur administratif est directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail, tel qu'indiqué dans la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail.*

- L'administration de la Division veille à ce que les lois et règlements sous sa responsabilité soient appliqués comme il se doit.

- Elle assure la gestion globale et l'orientation des quatre directions de la Division : la Direction de la mécanique et de la technique, la Direction de la santé professionnelle, la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail et la Direction de l'inspection des mines.

- Elle supervise la gestion financière de la division, l'établissement du budget, la planification stratégique, la réalisation des programmes, l'évaluation des besoins de la clientèle et la coordination générale.

Au cours de l'exercice 2000-2001, la direction générale a dû faire face à une augmentation de la charge de travail dans les domaines de la recherche en relation directe avec le plan de travail du Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail qui relève du Ministre. Le plan de travail comprenait la préparation de plusieurs lignes directrices, documents de travail et notes d'information sur des sujets comme l'ergonomie, la violence, la législation des comités d'hygiène et de sécurité, la responsabilité des chefs d'entreprise, les dispositions relatives aux amendes et sanctions au Canada et les pratiques d'exécution de la réglementation.

La Division a défini un ensemble de huit objectifs stratégiques. Les plans de plusieurs de ces objectifs sont terminés et ils sont sur le point d'être mis en œuvre. Les autres en sont à la phase initiale de leur développement. Tous ces objectifs seront élaborés et mis en œuvre pendant la période 2001-2003.

- **Objectif 1 – Réduction du nombre d'accidents du travail** : réduire le nombre d'accidents avec perte de temps de 15 % en quatre ans.

- **Objectif 2 - Prévention des maladies professionnelles** : il s'agit d'un objectif prioritaire et la Division accentue ses efforts de prévention à cet égard. Plusieurs problèmes liés à la santé, comme celui de la violence, sont examinés actuellement et on cherche à améliorer les méthodes de prévention.

- **Objectif 3 – Prévention des accidents chez les jeunes travailleurs** : cet objectif est axé sur la prévention des blessures et des maladies des jeunes travailleurs en relation avec le lieu de travail. Le taux de fréquence des accidents avec perte de temps est plus élevé chez les jeunes travailleurs que chez les autres groupes d'âges.

- **Objectif 4 – Application de la réglementation** : l'application de la législation et des codes en vigueur est un élément déterminant pour la réussite des objectifs stratégiques. Les activités clés comprennent notamment les inspections obligatoires, les inspections spéciales, le droit de refus, les enquêtes sur les incidents et le recours à des ordres d'amélioration ou d'arrêt du travail.

- **Objectif 5 - Sécurité et hygiène agricoles** : la prévention des blessures dans le secteur agricole est un objectif prioritaire car la moitié des accidents mortels ont lieu dans des fermes Trop souvent, ces accidents concernent des membres de la famille, quel que soit leur âge puisque tous participent, d'une façon ou d'une autre, au travail à la ferme.

- **Objectif 6 - Mécanique et technique** : modernisation des systèmes informatiques. Il est essentiel de mettre à jour les systèmes pour améliorer l'efficacité de la prestation de services en matière d 'inspections, de délivrance de permis et d'homologation.

- **Objectif 7 – Initiative de sécurité du public** : on examine actuellement la possibilité de créer une loi intégrée sur la sécurité du public avec toutes les lois relatives à la mécanique et à la technique.

- **Objectif 8 - Soutien au Conseil consultatif du Ministre en matière de politiques** : la Division appuie le Conseil en matière de politiques en fournissant au Ministre des services d'examen et de conseil dans différents domaines législatifs et réglementaires relatifs à la sécurité et à l'hygiène du travail.

Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail

La Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail poursuit les objectifs suivants :

- Encourager les employeurs et les employés à remplir leurs responsabilités en vue d'éliminer les maladies professionnelles et accidents du travail au Manitoba.

- Assurer que les dangers potentiels des lieux de travail sont connus et que les mesures correctives sont prises conformément à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et aux règlements connexes.

Les services de la Direction sont offerts dans le cadre des activités de trois sections : Inspection, Santé professionnelle et Services du travail. Les bureaux de la Direction sont situés à Winnipeg, Brandon, Beausejour et Teulon.

Direction de la mécanique et de la technique

La Direction de la mécanique et de la technique poursuit les objectifs suivants :

- Assurer que les appareils mécaniques, électriques et sous pression et les appareils au mazout réglementés et administrés par la Direction ne présentent pas de danger.

- Faire passer les examens et délivrer les permis ou certificats à certaines catégories de techniciens.

- Promouvoir la sécurité et la sensibilisation à la sécurité à travers la province.

- Veiller à offrir des services de qualité aux groupes de clientèle selon les directives concernant le budget et avec un haut degré de compétence technique.

- Élaborer, formuler et mettre en œuvre les modifications aux statuts et règlements existants en temps utile et assurer que la Direction applique les lois sous son autorité de manière juste et équitable, et encourager les parties patronales, syndicales et les groupes professionnels à trouver ensemble des solutions aux problèmes.

La Direction possède des bureaux à Winnipeg, Brandon, et Portage la Prairie.

Direction de l'inspection des mines

La Direction de l'inspection des mines poursuit les objectifs suivants :

- Encourager les employeurs et les employés de l'industrie minière à remplir leurs responsabilités en matière de prévention des maladies et des blessures.

- Veiller à ce que les exploitations minières soient en conformité avec les lois et règlements et encourager des pratiques sécuritaires, de manière à offrir les normes de sécurité et d'hygiène les

plus élevées qui soient pour les travailleurs afin d'éliminer les accidents mortels et de diminuer fréquence et la gravité des accidents.

- Procéder à des évaluations techniques et approuver toutes les constructions importantes des nouvelles exploitations minières ainsi que les transformations des anciennes mines afin d'assurer que les plans soumis à la Direction conformément à la réglementation tiennent compte des questions de sécurité et de capacités techniques.

Les bureaux régionaux de la Direction sont situés à Winnipeg, Thompson, Snow Lake et Flin Flon.

Direction de la santé professionnelle

Les objectifs de la Direction de la santé professionnelle sont les suivants :

- Superviser l'aspect médical des programmes de surveillance de la santé afin d'assurer qu'ils sont conformes aux normes et aux règles d'éthique professionnelle, ainsi qu'à la politique du Ministère.

- Aider le personnel de la Division à enquêter sur les problèmes de santé qui affectent les travailleurs et les employeurs et recommander des mesures préventives ou correctives.

- Analyser les données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles compilées par la Division et la Commission des accidents du travail et fournir l'information pour aider la direction de la Division à déterminer les domaines prioritaires .

- Prendre l'avis des professionnels de la santé, des associations, des travailleurs et des employeurs en matière de santé professionnelle.

- Étudier les faits nouveaux et les préoccupations nouvelles en matière de santé au travail dans le but d'appliquer les connaissances les plus récentes aux politiques, procédures et pratiques et de participer aux programmes d'éducation permanente destinés aux travailleurs, aux employeurs et au personnel de la Division.

- Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes de santé en milieu de travail ainsi qu'à l'évaluation de leur efficacité.

- Émettre des recommandations en matière de santé professionnelle qui sont conformes aux objectifs de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail.*

La Direction de la santé professionnelle est dirigée par le médecin du travail en chef et elle comprend une section d'épidémiologie et du personnel de soutien. La fonction du médecin en chef du travail est déterminée en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail.*

Résumé de rendement

Activités principales

1. Services à la clientèle

La Division possède une section de services à la clientèle chargée de répondre aux besoins des clients à travers la province. Cette section comprend un bureau des services à la clientèle à Winnipeg pour la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail et la Direction de la mécanique et de la technique et un agent des services à la clientèle à Brandon qui répond aux demandes des clients en matière de sécurité, d'hygiène du travail et de normes d'emploi. La Division offre également son aide par le biais de plusieurs publications qui informent les employeurs et les travailleurs sur la sécurité d'utilisation de divers appareils dans différentes situations.

Actuellement, la Division propose deux CD-ROM. Le CD-ROM « Ressources » contient le texte de la *Loi* W210 *sur la sécurité et l'hygiène du travail*, les 13 règlements sous sont régime, les codes de pratique, des lignes directrices, des bulletins de sécurité professionnelle et d'autres publications connexes. Le deuxième CD-ROM est un outil de formation interactive qui fournit, étape par étape, les instructions sur la façon de mener une enquête d'accident de travail. Il comprend également un vidéoclip et un exemple de rapport d'enquête, ainsi que le contenu du CD-ROM « Ressources ». À ce jour, plus de 18 000 exemplaires ont été distribués.

La Division offre également des services de bibliothèque et des documents audiovisuels. Ces services visent à développer la base d'information et de connaissances disponibles afin d'offrir à la clientèle les renseignements les plus complets et les plus récents en matière de sécurité au travail. La Division a créé un site Web et une page d'accueil bilingue, où elle diffuse ses lignes directrices et bulletins d'information ainsi que d'autres renseignements importants dans les deux langues officielles.

En 2000-2001, la Division a répondu à 5 965 demandes de renseignements (y compris les plaintes et signalements d'accident ou d'incident). Elle a enregistré 1 230 prêts de documents audiovisuels. Quatre-vingt-quinze p. cent des demandes de services adressées par la clientèle ont fait l'objet d'une réponse dans les vingt-quatre heures. Le site Web de la Division a été visité 319 912 fois.

La Direction de la mécanique et de la technique a traité 425 appels téléphoniques nécessitant un suivi de recherche, 400 demandes de renseignements généraux et environ 1 400 demandes de renseignements spécifiques sur un appareil, un certificat ou un permis.

2. Services de soutien aux comités de sécurité et de santé

La Division fournit des services de soutien aux comités de sécurité et de santé sur les lieux de travail sous forme de consultation directe et de formation des membres. Ces services ont pour objectif d'améliorer le fonctionnement des comités existants et d'appuyer la création de nouveaux comités. Le résultat visé est d'encourager les milieux de travail à résoudre les problèmes d'hygiène et de sécurité qui leur sont propres. Pendant l'exercice 2000-2001, les comités de sécurité et de santé ont soumis 1 833 procès-verbaux à la Division, soit une augmentation de 5 % par rapport à l'exercice précédent. La Division utilise son nouveau système de données pour déterminer des stratégies de soutien et les axer sur les comités qui ne soumettent pas de procès-verbal régulièrement. Par ailleurs, 55 entreprises ont fait l'objet d'une intervention de comité et reçu de la formation sur place pendant l'exercice 2000-2001.

3. Formation en santé et en sécurité

La Division continue d'offrir plusieurs programmes de formation selon une approche de tierce partie impartiale et neutre. Les cours offerts traitent de sujets variés allant des droits des travailleurs en vertu de la loi et des règlements à la formation spécialisée sur la sécurité professionnelle. Pendant l'exercice, la Division a offert 13 642,75 heures-clients de formation en sécurité dans le cadre de 275 cours de formation. La Direction de l'inspection des mines et la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail assurent la formation des dynamiteurs et la délivrance des permis pour l'exploitation des mines à ciel ouvert.

4. Délivrance de permis aux gens de métier

La Division de la mécanique et de la technique est chargée de délivrer après examen des permis aux travailleurs, tel que stipulé par les lois énumérées ci-dessous, afin d'assurer que les travailleurs possèdent les compétences requises pour ne pas mettre en danger la sécurité du public, des lieux de travail et des employés.

La *Loi sur les appareils à pression et à vapeur* stipule que les soudeurs à pression doivent obtenir un permis à l'issue d'un l'examen portant sur les procédures utilisées pour la fabrication des appareils sous pression et à vapeur conformément aux codes et normes, et sur le brasage et le soudage. La Direction a fait passer un examen à 933 personnes et délivré 821 permis.

En vertu de la *Loi sur les opérateurs de chaudière ou de compresseur*, un permis doit être délivré après examen aux mécaniciens de centrale afin d'assurer qu'ils possèdent les compétences nécessaires à l'exploitation des centrales électriques dans la province. Au total, 682 personnes ont passé l'examen pour l'obtention des certificats de catégorie un, deux, trois, quatre, cinq, réfrigération, turbines à vapeur et chaudières spéciales, et 233 permis des différentes catégories ont été délivrés.

La Direction, en vertu de la *Loi sur le permis d'électricien*, délivre après examen des permis aux électriciens afin d'assurer qu'ils connaissent les codes et normes de l'industrie et que la sécurité du public n'est pas en danger. Au total, 46 personnes ont passé l'examen et 4 593 permis ont été délivrés. Ce dernier chiffre comprend les nouveaux permis et les renouvellements des permis valables pendant 4 ans. Les nouveaux permis sont également délivrés à l'issue des examens que fait passer la Direction de l'apprentissage.

La *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout* concerne la sécurité de l'installation et de l'entretien des appareils de chauffage à gaz et à mazout. Au total, 94 installateurs ont passé l'examen et la Direction a délivré ou renouvelé 96 permis.

La section des permis et examens a fait passer 1 755 examens ou épreuves pratiques de soudure et délivré ou renouvelé 5 743 permis en 2000-2001.

5. Génie de la sécurité et ergonomie

La Section technique de la sécurité et de l'hygiène du travail offre des services d'inspection technique et ergonomique et de soutien à la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail.

Les services offerts comprennent notamment :

- des conseils et une aide technique et ergonomique aux clients;
- des enquêtes dans les lieux de travail et la rédaction de rapports techniques spécialisés sur les dangers et les stratégies de contrôle des risques dans les lieux de travail;
- l'inspection et l'évaluation des risques liés aux lieux de travail qui exigent une analyse technique et ergonomique afin d'en établir la conformité avec les dispositions de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et de ses règlements;
- l'examen des projets, des installations et des processus avant leur mise en œuvre afin d'en établir la conformité avec les dispositions de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et de ses règlements;
- l'élaboration des objectifs de la politique et des plans de mise en œuvre, ainsi que l'évaluation des programmes de sécurité et d'hygiène du travail existants, en ce qui concerne leurs aspects techniques et ergonomiques, et
- l'élaboration ou la modification de règlements et guides pratiques et la préparation et la prestation de programmes de formation technique spécialisée au personnel de la Division et aux clients externes.

6. Inspections d'hygiène du travail et surveillance de l'environnement

Les inspections d'hygiène du travail consistent notamment à mesurer les agents environnementaux et physiques susceptibles de mettre en danger la santé des travailleurs. Des programmes de surveillance médicale visent à assurer que des moyens de contrôle sont en place en ce qui concerne les substances comme le plomb qui peuvent provoquer des maladies chroniques, afin de réduire les expositions à des niveaux spécifiés et de diminuer ainsi le nombre des travailleurs exposés à des concentrations excessives. L'objectif de ces programmes est de diminuer l'exposition des travailleurs aux substances dangereuses et de surveiller la santé des travailleurs exposés aux diverses substances ou situations dangereuses. En 2000-2001, 116 travailleurs ont subi des examens relatifs à l'exposition au plomb. Un programme de surveillance de la fibrose et de la silicose a été entrepris auprès de 832 travailleurs, 133 travailleurs ont passé un test sanguin pour la cholinestérase et 208 entreprises ont présenté des rapports de surveillance audiologique (voir Tableau 3).

7. Évaluations techniques, autorisation et homologation

La Direction de l'inspection des mines et la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail procèdent à des évaluations techniques dans les mines et les entreprises industrielles afin d'assurer leur conformité avec les mesures législatives et les codes de pratiques. En 2000-2001, les Directions ont entrepris 42 évaluations techniques préalables à la mise en œuvre. Par ailleurs, elles ont accordé 204 autorisations, certificats ou permis pour du matériel diesel, des appareils de levage, des poudrières et des cages d'extraction.

L'année écoulée a vu la réalisation de projets d'envergure dans le secteur minier. La Direction de l'inspection des mines a procédé à des évaluations techniques et elle a accordé des autorisations pour les projets suivants :

- Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson, Inco, Nuinsco et Albchem.
- Négociation d'un contrat de trois ans avec Développement des ressources humaines Canada relativement à l'Accord de Flin Flon .

La Division de la mécanique et de la technique doit approuver la conception technique des appareils à vapeur et sous pression avant leur fabrication. Les affidavits signés par les fabricants de chaudières, d'appareils sous pression et d'appareils apparentés et attestant que ce matériel a été fabriqué en conformité avec les dispositions des codes et normes de la réglementation applicable, sont enregistrés auprès de la Direction. Pendant l'exercice 2000-2001, 510 conceptions techniques ont été examinées et homologuées et 230 affidavits de fabrication ont été traités et enregistrés. Par ailleurs, 67 nouveaux procédés de soudage des appareils et tuyaux sous pression ont été homologués.

8. Sécurité agricole

La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail appuie plusieurs activités dans le secteur agricole, notamment des cours de connaissance et de contrôle des risques, les actions de promotion de la sécurité et de l'hygiène et des sessions conjointes d'enquête sur les accidents avec la G.R.C. La Division entretient des rapports avec plusieurs ministères et organismes gouvernementaux par le biais d'un comité interinstitutions pour la sécurité et l'hygiène du travail dans le secteur agricole. La Division fait partie d'un réseau national et international sur les questions de sécurité et d'hygiène agricoles, notamment en collaborant avec d'autres provinces à l'édition et à la diffusion des lignes directrices sur la sécurité des enfants à la ferme en Amérique du Nord, et d'autres documents de prévention connexes.

Le nombre d'accidents du travail mortels dans le secteur agricole est un sujet de préoccupation constante pour la Division.

9. Enquêtes sur les plaintes et les accidents

- **Enquêtes sur les plaintes.** La Division mène des enquêtes sur les plaintes relatives aux conditions de travail dangereuses ou aux violations de la loi et des règlements que la Division est chargée d'appliquer. Dans la mesure du possible, l'anonymat du plaignant est toujours respecté. La fonction d'enquêtes de la Division lui permet de donner suite aux plaintes concernant des situations dangereuses, réelles ou potentielles de manière à faire apporter les correctifs pour que ces conditions ne constituent plus un danger pour la sécurité des travailleurs et assurer leur conformité avec les dispositions de la réglementation. La Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail et la Direction de l'inspection des mines ont traité 524 plaintes de ce type en 2000-2001.

- **Enquêtes sur les accidents graves.** La Division enquête sur les accidents graves et les accidents mortels afin d'en déterminer les causes et de recommander les mesures correctives qui empêcheront que des accidents semblables ne se reproduisent. Dans certains cas, des poursuites sont intentées contre l'employeur ou le travailleur s'il y a lieu. En 2000-2001, la Division a mené 191 enquêtes sur des accidents graves. La Division possède également un

système de réponse d'urgence qui fonctionne nuit et jour, sept jours sur sept. Ce service a pour objectif d'assurer que les cas d'accidents graves sont traités immédiatement pour que les conditions dangereuses soient corrigées dans les plus brefs délais.

10. Programmes d'inspection de la division

- **Inspections en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et de ses règlements.** La Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail et la Direction de l'inspection des mines inspectent les installations industrielles et les exploitations minières afin de veiller à leur conformité avec les dispositions législatives et d'assurer qu'elles adoptent des pratiques sécuritaires. Les fonctions de la Direction de l'inspection des mines consistent notamment à inspecter les mines et les installations de surface, les puits, les carrières, les emplacements de forage au diamant, les tourbières et les mines abandonnées. La Direction de l'inspection des mines examine également les projets des nouvelles installations minières. La Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail inspecte les lieux de travail autres que les mines et donne des ordres d'amélioration des éléments qui ne sont pas en conformité avec les dispositions législatives ou les pratiques de travail sécuritaire et elle assure un suivi afin de veiller à ce que les mesures correctives soient adoptées. Au total, la Division a procédé à 535 inspections de mines et 2 225 inspections de sécurité et d'hygiène du lieu de travail et elle a émis respectivement 679 et 2 847 ordres d'amélioration en 2000-2001 (schéma 1).

- **Inspections en vertu de la *Loi sur les divertissements (Partie II)* et de ses règlements.** Le but de ce programme d'inspection est d'assurer l'intégrité matérielle et la sécurité de fonctionnement de tous les manèges de fêtes foraines utilisés dans la province. La conception, la construction, le montage et le fonctionnement de ces manèges sont inspectés afin d'assurer qu'ils sont en conformité avec les critères de sécurité mécanique et électrique et les lignes directrices spécifiés dans les codes et normes nationales de sécurité applicables. En 2000-2001, la Direction a procédé à 232 inspections de manèges lors de 13 fêtes foraines dans 10 localités à travers la province. Aucun ordre d'arrêt n'a été émis.

- **Inspections en vertu de la *Loi sur le permis d'électricien* et de ses règlements.** Ce programme d'inspections comporte trois axes principaux : (a) l'inspection et l'étiquetage du matériel électrique non homologué par un organisme d'essais reconnu, (b) la surveillance du travail des électriciens afin d'assurer qu'il est conforme aux normes de sécurité du public et (c) la délivrance de permis aux électriciens spécialisés.

En 2000-2001, il y a eu 4 827 inspections de matériel électrique non homologué, 619 vérifications ponctuelles de matériel et 68 inspections ponctuelles d'électriciens travaillant sur le terrain.

- **Inspections en vertu de la *Loi sur les ascenseurs* et de ses règlements.** Le but de ce programme d'inspections est d'assurer la sécurité de fonctionnement de tous les ascenseurs et dispositifs de levage. Les activités effectuées dans le cadre de ce programme comprennent l'inspection des ascenseurs et dispositifs de levage existants ou nouvellement installés, la délivrance de permis pour tous les appareils dont la sécurité de fonctionnement a été vérifiée et l'approbation de la conception des nouvelles installations. Les ascenseurs et appareils de levage pour lesquels les inspections et permis sont obligatoires comprennent les ascenseurs, les monte-charges, les escaliers mécaniques, les petits monte-charges non accompagnés, les ascenseurs à main, les monte-personnel, les téléphériques et les ascenseurs pour personnes handicapées. Les inspecteurs visitent chaque ascenseur et dispositif de levage avant d'expiration de son permis. La durée du permis de fonctionnement varie de six mois à trois ans en fonction de l'âge de l'équipement, de la complexité de la conception et de son dossier d'entretien qui déterminent le nombre d'inspections annuelles.

En 2000-2001, les inspecteurs ont procédé au total à 1 969 visites concernant toutes les catégories d'ascenseurs et de monte-charges et l'installation de 75 nouveaux ascenseurs a été autorisée. Ces inspections ont permis d'éliminer 1 355 dangers potentiels.

- **Inspections en vertu de la *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout* et de ses règlements.** Le but de ce programme d'inspections est d'assurer la sécurité de fonctionnement de tous les appareils de chauffe à gaz ou à mazout et les compétences professionnelles des

installateurs de ce type d'appareils. La Direction de la mécanique et de la technique inspecte et approuve les brûleurs à gaz ou à mazout qui ne sont pas homologués par un organisme d'essais reconnu, approuve les plans d'installation (avant l'installation) de tous les brûleurs à gaz et à mazout de plus de 400 000 BTU et délivre des permis pour toutes les installations d'appareils alimentés au gaz ou au mazout comme les appareils à usage résidentiel, commercial ou industriel, les appareils fonctionnant au gaz propane, les installations d'entreposage ou de remplissage de gaz propane, les appareils de chauffage utilisés dans la construction, les cheminées, les conduits et les évents. Par ailleurs, la Direction délivre un permis après examen aux installateurs d'appareils à gaz et à mazout, elle vérifie leurs compétences par des inspections ponctuelles de leur travail et elle mène des enquêtes sur les incendies et explosions dus à des brûleurs à gaz ou à mazout.

En 2000-2001, la Division a procédé à 3 202 inspections de matériel de chauffe à gaz ou à mazout, 8 enquêtes sur des accidents causés par des brûleurs à gaz ou à mazout et 345 examens de plans d'installations. Elle a accordé 24 639 permis et 341 autorisations après inspection pour du matériel de chauffe à gaz ou à mazout non approuvé par un organisme reconnu.

- **Inspections en vertu de la *Loi sur les appareils sous pression et à vapeur* et de ses règlements.** Ce programme d'inspection vise à assurer la sécurité de fonctionnement des chaudières, des appareils à pression, du matériel de réfrigération et des composants nucléaires. La Direction procède à des inspections annuelles des chaudières et des installations de réfrigération. Les récipients sous pression sont inspectés tous les deux ans. En vertu de la *Loi sur les opérateurs de chaudière ou de compresseur* et de ses règlements, les permis des opérateurs sont vérifiés afin d'assurer qu'ils sont valides et de la catégorie adéquate. Toutes les mesures correctives exigées pour répondre aux normes sont indiquées dans le rapport d'inspection. Un certificat de conformité est délivré si les normes sont respectées. La Direction délivre également des certificats d'autorisation aux fabricants de matériel et de tuyauterie sous pression. Afin d'être admissible à un certificat d'autorisation de trois ans, les fabricants de matériel et de tuyauterie sous pression doivent avoir présenté un programme de contrôle de la qualité. Au Manitoba, les fabricants de matériel et de tuyauterie sous pression doivent obtenir au préalable un certificat de contrôle de la qualité. Au moment de la fabrication de ce matériel, la Direction procède à des vérifications sur place afin assurer que les procédures et lignes directrices relatives au contrôle de la qualité sont suivies.

En 2000-2001, la Direction a visité 151 ateliers. Au total, elle a procédé à 8 176 inspections de chaudières, d'appareils à pression et d'installations de réfrigération. Ces inspections ont permis d'éliminer 1 297 dangers potentiels concernant le matériel.

Les résultats des programmes et des services

La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a poursuivi ses efforts pour établir l'efficacité des programmes et des services qu'elle offre dans tous les secteurs. Les tendances à long terme ont indiqué que les demandes d'indemnisation générales relatives aux accidents avec perte de temps et à la maladie n'ont pas cessé d'augmenter depuis 1996, passant de 3,1 demandes par 100 employés à 3,6 en 1999, pour diminuer à 3,4 demandes par 100 employés en 2000. De plus, depuis 1991, la gravité des accidents, calculée selon le nombre de jours de travail perdus, est passée de 18,1 jours à 14,4 jours en 1997, puis a commencé à augmenter pour atteindre 15,2 jours en 2000 (figure 2).

Pour ce qui est des secteurs d'activité pris individuellement, le secteur minier a connu une importante diminution à long terme de blessures et d'accidents mortels (figure 3). Alors que la gravité des accidents dans le secteur manufacturier a beaucoup diminué, passant de 29 jours par demande d'indemnisation à 15,9 jours en 1997, pour augmenter à 17,1 jours en 2000 (figure 4), le taux de fréquence des accidents avec perte de temps dans ce secteur demeure un problème, mais a quand même diminué en 1999 et en 2000. Dans le secteur de la construction, la gravité des accidents a augmenté en 2000, mais au cours des dernières années, le taux de fréquence des accidents avec perte de temps a diminué (figure 5).

Les accidents mortels dans le secteur agricole sont toujours une préoccupation importante. Selon la figure 6, ils représentent presque la moitié (48 %) de tous les accidents mortels. Les facteurs technologiques, culturels et économiques qui influencent le secteur agricole constituent des défis,

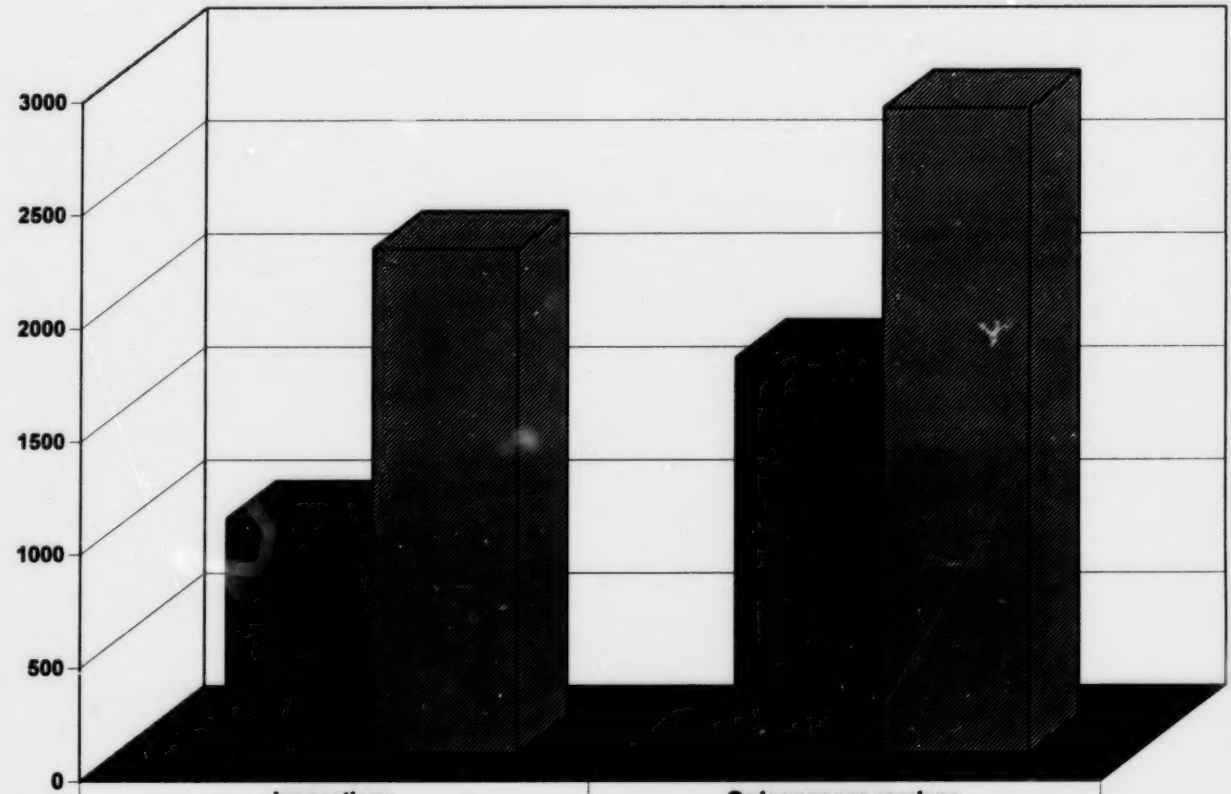
contrairement à ceux qui touchent les secteurs manufacturier, minier, ainsi que les secteurs de la construction et des services.

Le secteur agricole compte 15 % de la population active du Manitoba, ce qui représente environ 5000 travailleurs à temps plein et 12 000 travailleurs saisonniers associés à environ 79 000 fermiers. Il y a approximativement 24 000 fermes au Manitoba.

La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a mis en œuvre des programmes de prévention proactifs précis en collaboration avec la Commission des accidents du travail afin de s'attaquer aux secteurs d'activité qui posent toujours problème. En outre, elle continue d'axer une partie de ses activités prioritaires d'inspection et de vérification sur le secteur manufacturier.

Il est important de noter que la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail ne maîtrise pas tout ce qui touche l'amélioration de la sécurité et de l'hygiène au travail. Ces dernières sont influencées par de nombreux facteurs, tels que la mise en œuvre et le déroulement efficaces des programmes d'hygiène et de sécurité, l'application des lois et règlements relatifs à la sécurité, le travail des comités d'hygiène et de sécurité ainsi que la conjoncture. Les données suggèrent toutefois que dans les secteurs où la Division a été active, il y a eu amélioration à long terme au niveau de la sécurité au travail, et que cette amélioration peut être directement attribuée à ses activités.

Comparaison entre les inspections et les ordonnances d'inspection rendues
Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail

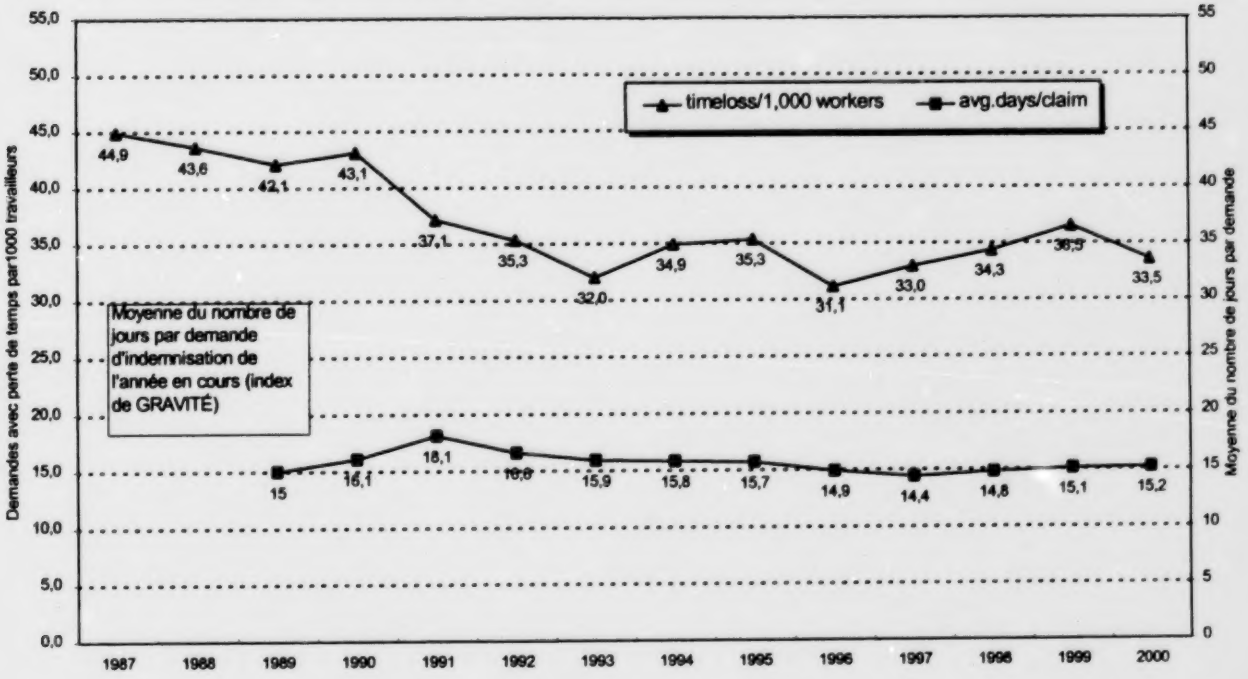


	Inspections	Ordonnances rendues
1999-2000	1033	1745
2000-2001	2225	2847

Figure 1

DEMANDES D'INDEMNISATION REÇUES PAR LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU MANITOBA

Taux d'accidents avec perte de temps* et nombre de jours par demande, 1987-2000



* Selon les Statistiques de la population active *révisées*, effectuées en 1999 et calculées de 1987 à 1999.

Figure 2

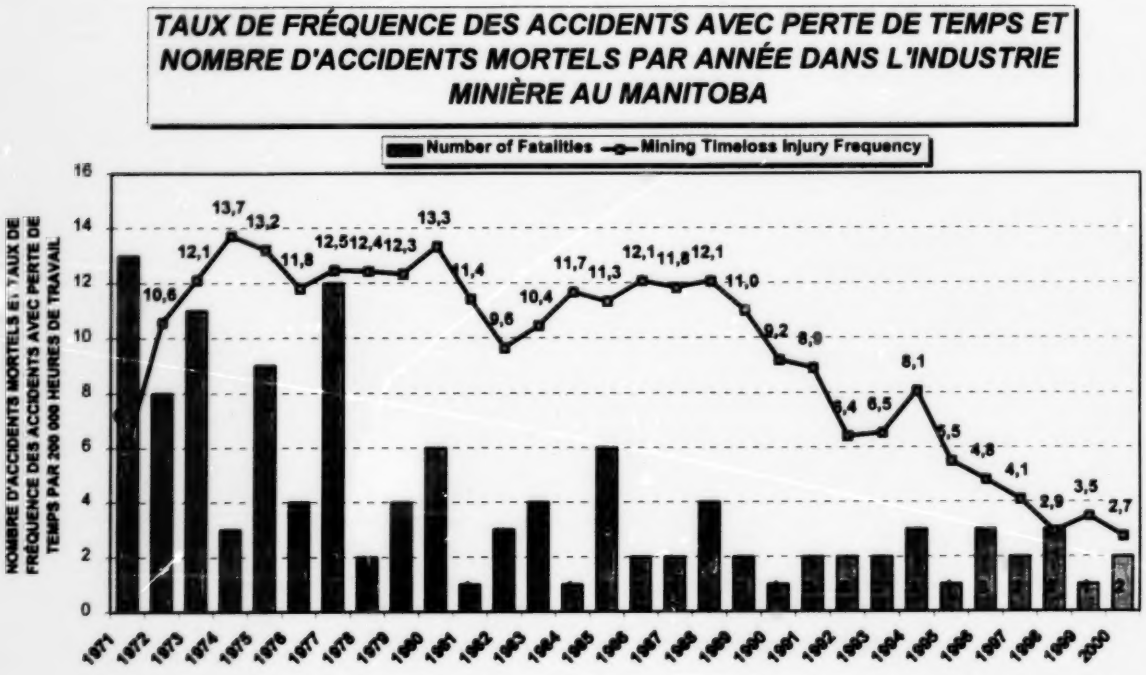

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS AVEC PERTE DE TEMPS ET NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS PAR ANNÉE DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE AU MANITOBA
Number of Fatalities
Mining Timeloss Injury Frequency
NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS ET TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS AVEC PERTE DE TEMPS PAR 200 000 HEURES DE TRAVAIL
0
2
4
6
8
10
12
14
16
10,6
12,1
13,7
13,2
11,8
12,5
12,4
12,3
13,3
11,4
9,6
10,4
11,7
11,3
12,1
11,8
12,1
11,0
9,2
8,9
6,4
6,5
8,1
5,5
4,8
4,1
2,9
3,5
2,7
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000

Figure 3

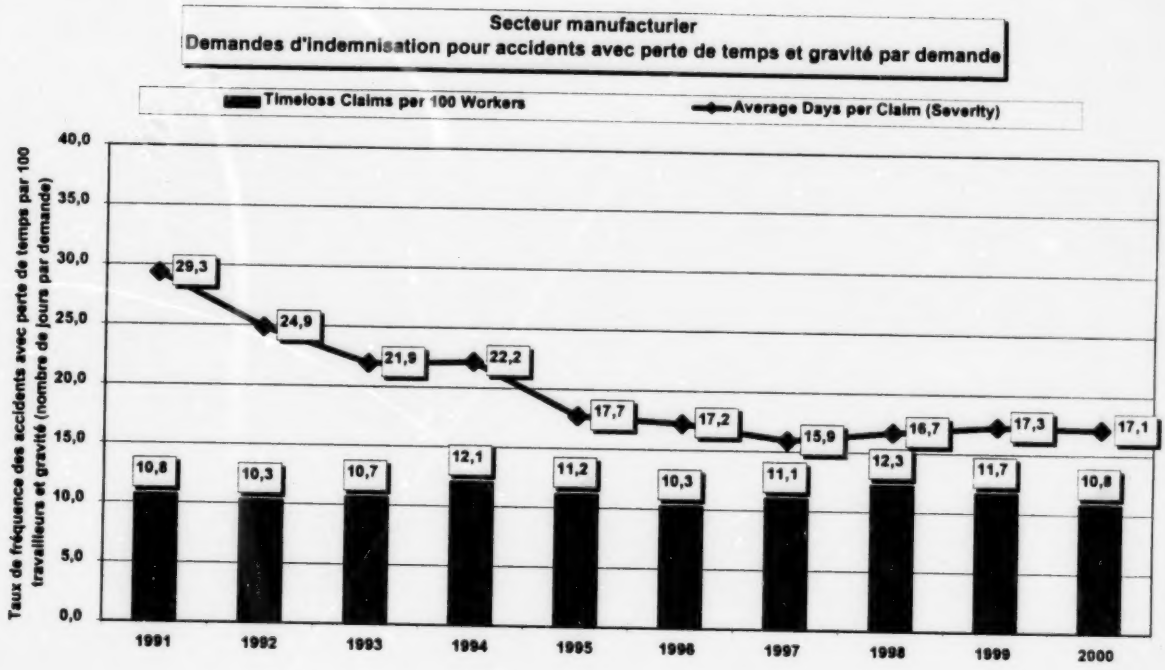

Secteur manufacturier
Demandes d'indemnisation pour accidents avec perte de temps et gravité par demande
Timeloss Claims per 100 Workers
Average Days per Claim (Severity)
Taux de fréquence des accidents avec perte de temps par 100 travailleurs et gravité (nombre de jours par demande)
40,0
35,0
30,0
25,0
20,0
15,0
10,0
5,0
0,0
29,3
24,9
21,9
22,2
17,7
17,2
15,9
16,7
17,3
17,1
10,8
10,3
10,7
12,1
11,2
10,3
11,1
12,3
11,7
10,8
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000

Figure 4

Données sur les accidents dans le secteur de la construction

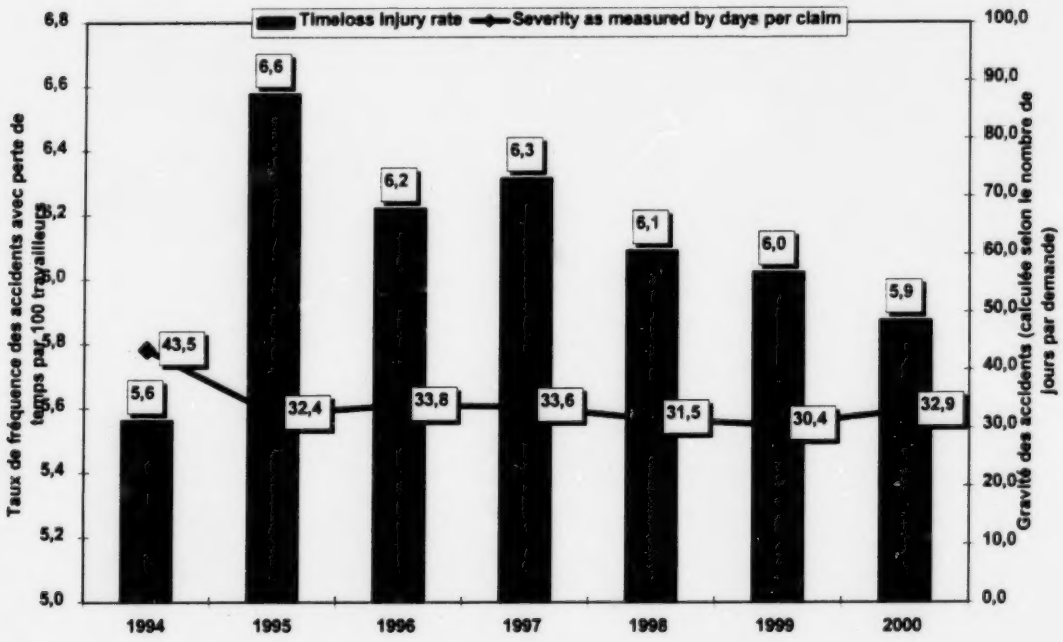


Figure 5

MANITOBA - ACCIDENTS MORTELS TRAUMATIQUES AU TRAVAIL
1983 - 2000, compétence provinciale (nbre=317)

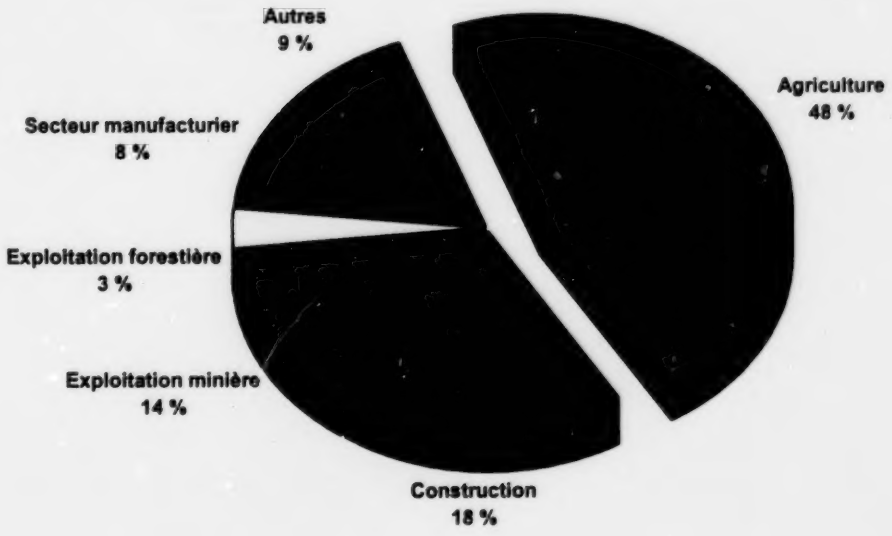
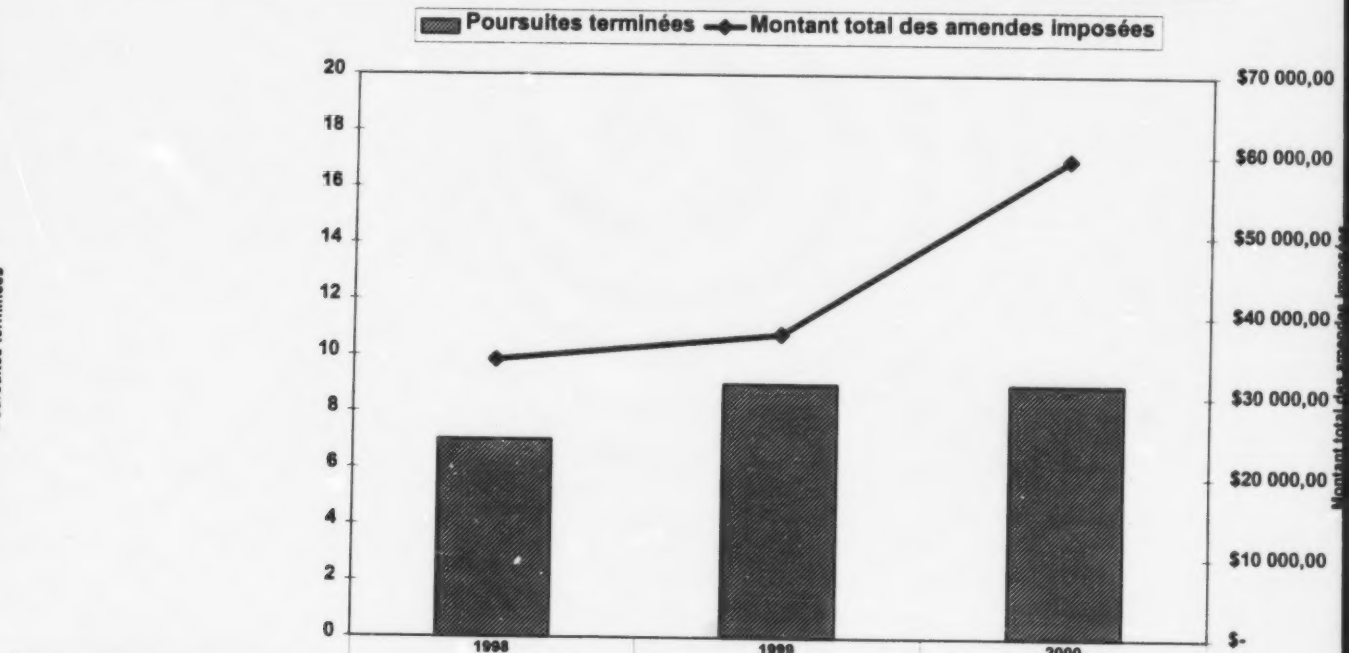


Figure 6

Poursuites engagées par la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail de 1998 à 2000



	1998	1999	2000
Poursuites terminées	7	9	9
Montant total des amendes imposées	$34 414,00	$37 660,00	$59 459,00

Figure 7

Les réalisations

L'énumération suivante donne des exemples de réussites importantes de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail :

L'examen et la modification des règlements et des politiques

- Au moment de la constitution du nouveau Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail, un de ses membres a été affecté au Comité chargé de la révision des règlements sur l'exploitation minière. Ce comité s'est montré très actif et a connu de nombreuses réussites par le passé, en mettant constamment ces règlements à jour, suivant les technologies en évolution.

- La Division de la mécanique et de la technique a agi à l'échelle provinciale pour retirer les chauffe-eau potentiellement dangereux du marché. Cette initiative a eu pour résultat de corriger un défaut dans la fabrication de certains appareils précis de ce type et d'entraîner une révision relativement à l'agrément de ce genre d'appareil de chauffage.

- Dans le cadre du renouvellement continu des politiques internes relatives à la sécurité et à l'hygiène, la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail a fait l'ébauche d'une politique sur le travail en espace clos, a mis à jour les trousses de sécurité routière et a procuré aux inspecteurs de chaudières et d'appareils au gaz des détecteurs personnels de monoxyde de carbone.

- En collaboration avec l'industrie, les enseignants et les fournisseurs de gaz, la Division de la mécanique et de la technique a mis à jour les avis du Manitoba sur le gaz et les a publiés de nouveau. Les avis sur le gaz procurent aux installateurs d'appareils à gaz et au mazout de l'orientation sur les exigences qui figurent dans le Code d'installation du gaz (B149) de l'Association canadienne de normalisation (CSA) tel qu'elles s'appliquent au Manitoba, sur les prescriptions des lois du Manitoba relativement aux appareils à gaz et au mazout et sur les politiques de la Division de la mécanique et de la technique.

- La Occupational Engineering Unit a donné son soutien au Conseil consultatif sur le développement de règlements sur l'ergonomie, y compris pour la révision multipartite.

- Elle a également apporté des modifications aux lois sur la construction relatives à l'équipement de protection individuelle et aux échafaudages.

- Elle a de plus effectué une révision des règlements sur le maniement d'explosifs et sur les pratiques d'entreposage dans l'industrie minière.

La formation et l'information des clients

- Les programmes de formation sur l'ergonomie du Comité d'hygiène et de sécurité ont été mis à jour afin qu'ils soient conformes au Guide sur l'ergonomie. Le programme sur l'ergonomie au travail a été modifié et il s'intitule maintenant « *Comment élaborer un programme d'ergonomie au travail ?* ».

- En collaboration avec la Faculté de génie de l'Université du Manitoba, OSH Engineering a poursuivi son travail sur l'initiative d'enseignement postsecondaire MINERVA.

- La planification et les ressources du *Manitoba Safety Council* lui ont été offertes au moment de sa conférence annuelle en février 2001. De pareilles planification et ressources ont été offertes au moment de la conférence annuelle de la Construction, qui a eu lieu en janvier 2001.

- À partir de juin 2000, on a commencé à offrir les cours de formation sur la sécurité et l'hygiène gratuitement (sauf dans le cas du Blasting Certification Program). La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a remarqué une augmentation du nombre total d'heures de cours de formation sur la sécurité chez les clients (voir le tableau 1) ainsi qu'une augmentation du nombre de participants assistant aux cours.

- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a également pris part à plusieurs salons professionnels, dont la Conférence nationale annuelle de l'*Institute of Power Engineers* et de la *Mechanical Contractors Association of Manitoba*.

- Elle a établi et fait connaître les calendriers d'examen (M & E) pour les régions de Brandon et de Winnipeg. En ce qui concerne la demande générale pour les examens de licence des opérateurs de chaudière ou de compresseur, des monteurs d'installations au gaz, des électriciens et des soudeurs, les examens auront lieu deux fois par semaine à Winnipeg et une fois par mois à Brandon. La Division a aussi établi les calendriers d'examen à The Pas afin de répondre aux besoins des clients du Nord. De plus, elle a offert des séances d'examen spéciales afin de permettre la fin du collège communautaire ou des cours de formation.

- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a publié un article intitulé « Problèmes d'hygiène au travail dans l'industrie du soudage » dans l'édition du Journal of Applied Occupational and Environmental Hygiene de décembre 2000. Il s'agissait là d'une initiative préventive axée sur l'un des emplois à risque élevé dans l'industrie manufacturière.

- La Division a également procédé à deux études de cas approfondies afin d'aider les utilisateurs à suivre le Guide sur l'ergonomie. Elle a de plus rendu ce dernier accessible dans son site Web et sur CD.

- La Division a conçu de nouvelles circulaires sur les casques de sécurité pour l'industrie, sur les microtraumatismes répétés et sur la manutention.

- La Division a établi deux nouvelles directives et en a révisé une ancienne :

  1. Elle a établi les Investigation, Assessment and Remediation of Mould in Workplaces,
  2. Elle a établi les Directives sur le soudage
  3. Elle a révisé les Directives sur l'utilisation de l'amiante au travail.

- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a créé un mini-cédérom qui comporte toutes les ressources de consultation rapide et facile pour les clients.

Les associations avec des clients et les collaborations

- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a offert son appui pour les programmes de sécurité et d'hygiène dans l'industrie de la construction, y compris pour la révision du Contractor safety "accreditation" program et pour la planification de la conférence annuelle la Construction.

- Elle a travaillé en collaboration avec le ministère de la Voirie et du Transport à l'élaboration d'un protocole de Contractor Safety Specification.

- Elle a renforcé ses relations de travail avec les services de distribution de gaz afin d'identifier les installateurs qui étaient la source problèmes en vue de l'examen des licences.

- Elle a poursuivi son travail avec les nouveaux services de distribution de gaz et ceux qui existaient déjà, alors que la gaz naturel a fait son entrée dans les régions Centre-Ouest et d'Entre-les-Lacs du Manitoba.

- Elle a pris part au Safety in Engineering Committee de *l'Association of Professional Engineers of Manitoba* afin d'offrir ses connaissances et de promouvoir la sécurité dans le domaine de l'ingénierie.

Le personnel et le progrès technologique

- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a embauché huit nouveaux agents de sécurité et d'hygiène en septembre 2000. Ces agents ont été soumis à un programme de perfectionnement intensif et élaboré comprenant une formation interne dans tous les secteurs de la Division/du ministère ainsi qu'aux programmes de dispensateurs de services externes. La Division a attribué aux

nouveaux agents de sécurité et d'hygiène leurs sections respectives au printemps 2001. Elle a affecté l'un d'entre eux au nord de Thompson. Ces attributions permettront de fournir de meilleurs services aux clients du nord du Manitoba, ainsi que des services améliorés à Winnipeg et dans les agglomérations voisines.

- Pour contribuer à la formation continue et au perfectionnement des employés, la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a encouragé plusieurs agents de sécurité et d'hygiène à obtenir leur titre de *CRSP* (*Canadian Registered Safety Professional*).

- Elle a de plus effectué l'analyse de valeur et de rentabilité nécessaire pour permettre l'agrandissement de la plate-forme de données divisionnaires, LINK, afin qu'elle contienne les données de deux inspections non suivies de façon électronique dans le moment. Cette analyse fournit l'entrée des données à partir de deux processus précis et pose également les jalons pour l'entrée de beaucoup plus d'inspections effectuées par la Division de la mécanique et de la technique dans le système central, LINK.

- La Division de la mécanique et de la technique a subi avec succès la vérification triennale pour le renouvellement de son Authorized Inspection Agency certification avec la *American Society of Mechanical Engineers*. Le AIA certification confère à la Division de la mécanique et de la technique le droit d'inspecter les chaudières et les appareils à pression, qu'il faut marquer d'un code de l'ASME.

- La Division a aussi amélioré son processus administratif afin d'assurer l'accessibilité en temps opportun et la comptabilisation exacte des données sur l'attribution de licences relatives au gaz.

L'application de la loi

- La Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail a mis sur pied une politique de « tolérance zéro pour la protection contre les chutes ». Lorsqu'elle voyait des employés qui travaillaient à des hauteurs de plus de 2,5 mètres sans le dispositif approprié de protection contre les chutes, elle intentait une poursuite pour non-conformité aux lois et règlements.

- La Direction a effectué des vérifications dans certains lieux de travail ayant un taux de fréquence des accidents élevé. Ces vérifications ont donné lieu à une inspection détaillée des installations, à des entrevues avec des employés, avec la Commission de la sécurité et avec la direction, à un examen des documents relatifs au programme de sécurité et à la production d'un rapport global pour chaque lieu de travail vérifié.

- Le programme du Comité d'hygiène et de sécurité a continué de tracer le suivi des activités des comités d'hygiène et de sécurité. Du soutien a été offert à ceux dont les activités se trouvaient inférieures à la norme.

- Au cours du dernier exercice, la Section des services d'inspection des lieux de travail a eu pour fonction d'axer une importante partie de ses ressources sur les entreprises dont les taux de fréquence des accidents avec perte de temps étaient les plus élevés. Les inspections ainsi axées ont été dirigées de façon à vérifier les points faibles des installations pour la sécurité dans l'entreprise. Des ordonnances d'amélioration ont été rendues lorsque cela s'avérait approprié.

- Le nombre de cas présentés devant les tribunaux a connu une augmentation, tout comme le nombre de poursuites terminées (figure 7). Le montant des amendes imposées par les tribunaux a également augmenté. En effet, les deux amendes les plus élevées jamais imposées depuis la mise en vigueur de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* ont été de 75 000 $ et de 27 000 $ respectivement, en mars 2001. Ces deux amendes ont été données pour deux accidents différents.

- La Division a fait le nécessaire auprès du ministère de la Justice pour obtenir les services d'un procureur de la Couronne qui s'occuperait principalement des cas d'infractions à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*.

L'analyse de données statistiques et la surveillance de la sécurité

- **Les statistiques sur les accidents.** Le Service d'hygiène industrielle poursuit le développement d'une base de données complète sur les statistiques relatives aux maladies professionnelles et aux accidents du travail, qui aidera à axer les ressources et les activités de prévention sur les lieux à risque élevé. Dans le rapport figurent des données d'ensemble ainsi que des statistiques sectorielles. Le Service d'hygiène industrielle continue d'encoder et de mettre sur ordinateur tous les accidents graves sur lesquels enquête la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail, de façon à faciliter l'identification des causes communes d'accidents et des facteurs qui y sont associés.

- Le Service d'hygiène industrielle encourage une nouvelle culture proactive parmi les employeurs en ce qui concerne la vision qu'ils ont de l'importance des questions relatives à l'hygiène. Ce service a toujours une fonction importante dans la collecte, l'analyse et la distribution de données qui reflètent la situation de la sécurité et de l'hygiène des travailleurs dans les lieux de travail du Manitoba.

- Le Service d'hygiène industrielle continue de surveiller la concentration de cholinestérase dans le sang des opérateurs antiparasitaires, la plombémie des travailleurs exposés au plomb, les décalages auditifs chez les travailleurs exposés au bruit et les résultats de poussière fibrogène sur les radiographies pulmonaires, de sorte que des interventions appropriées puissent être mises en œuvre pour prévenir des maladies graves, des incapacités graves, ou encore la mort.

- Une base de données qui porte sur les enquêtes suite à des accidents graves et qui contient les causes, les facteurs et les actions associées à tous les accidents graves rapportés à la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a été créée. Ses données sont fondées sur les rapports préparés par les agents de sécurité et d'hygiène ainsi que sur ceux présentés par des entreprises du Manitoba, rétroactivement jusqu'à 1990. Les renseignements recueillis à partir de la base de données font voir l'association des facteurs qui ont contribué à l'accident ou à la maladie dans le lieu de travail. Le niveau de renseignements supplémentaire rend possible une analyse et une compréhension plus approfondies de ces accidents graves.

- Le Service d'hygiène industrielle a travaillé de pair avec le bureau du Médecin légiste en chef afin d'arriver à un système de surveillance plus complet pour les cas d'accidents mortels liés au lieu de travail.

- Le Service d'hygiène industrielle a contribué à la réalisation d'un programme national (le Programme canadien de surveillance des blessures en milieu agricole - PCSBMA) en vue d'établir un système de surveillance pancanadien normalisé des hospitalisations et des accidents mortels liés à l'agriculture. Les dix provinces participent à la consignation en format normalisé des hospitalisations et des accidents mortels causés par des accidents agricoles. Un rapport national sur les accidents mortels a été publié en octobre 1997, puis un rapport subséquent, « Fatal Farm Injuries in Canada : 1990-1998 » a été publié en mai 2001. Le premier rapport sur les hospitalisations liées à des accidents agricoles a également été publié en 1998. Le Service d'hygiène industrielle joue un rôle de premier plan au Manitoba dans le cadre de cette initiative, car celle-ci repose sur le projet du Manitoba d'une durée de quatre ans, fondé sur des soins en clinique externe, le Agriculture Injuries and Illness Surveillance Project (AIISP).

- Le projet pilote conjoint de Santé Manitoba (région du Centre) et du Service d'hygiène industrielle (AIISP), a permis de collecter des données sur les maladies et les accidents liés à l'agriculture à partir de nombreux lieux ruraux du Manitoba. Ce projet est maintenant terminé et sera intégré à un rapport spécial que publiera le PCSBMA.

- Le Service d'hygiène industrielle a créé deux bases de données importantes et il les tient à jour. La base de données sur les accidents mortels liés au lieu de travail au Manitoba contient maintenant toutes les données depuis 1974. Les révisions approfondies et l'entrée des données ont été terminées pendant l'exercice en cours en ce qui concerne les dossiers de 1990 à aujourd'hui. La base de données qui porte sur les accidents graves survenus au travail au Manitoba est complète de 1991 à aujourd'hui. Les données sont entrées à mesure que le Service d'hygiène industrielle reçoit les rapports, et leur analyse est continue.

- La Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail et le Service d'hygiène industrielle ont poursuivi leurs tâches d'analyse de données et d'interprétation statistique de tous les accidents mortels au travail, des accidents avec perte de temps (selon les données de la Commission des accidents du travail), des données des enquêtes sur les accidents graves et des autres maladies liées au lieu de travail. La Commission des accidents du travail déclare que les données sont considérablement analysées, ce qui procure aux agents qui effectuent les inspections des tendances spécifiques aux entreprises et aux secteurs. Cela aide également à se pencher sur des mesures préventives dans les lieux à risque élevé. Il existe une interaction efficace avec la Commission des accidents du travail en ce qui concerne la validation des demandes d'indemnisation et l'utilisation des statistiques épidémiologiques.

- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a pris une part active dans la mise sur pied du Programme canadien de surveillance des blessures en milieu agricole, financé par le Programme canadien de sécurité agricole (PCSA). La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a continué de travailler avec ce programme pour publier un autre rapport : Fatal Farm Injuries in Canada : 1990 - 1998. D'autres rapports sont en cours.

Les indicateurs de rendement

Les tableaux suivants donnent quelques résultats quantitatifs sur le rendement des programmes selon les différents services et selon la Division dans son ensemble.

Tableau 1

Indicateurs de rendement, Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail

Du 1er avril 1999 au 31 mars 2001

Mesures d'efficacité	1999/2000	2000/2001
Information/communication		
- Nbre de cours de formation sur la sécurité donnés aux clients	52	99
- Nbre d'heures de formation sur la sécurité données aux clients	8 771	13 642
- Relations par Internet	178 601	319 912
- Demandes de services à la clientèle	6 115	6 398
Inspections/enquêtes		
- Inspections	1 033	2 225
- Enquêtes sur des plaintes	479	524
- Enquêtes sur des accidents graves	*	191
- Ordonnances écrites	1 100	2 847
Comités d'hygiène et de sécurité		
- Procès-verbaux présentés	1 745	1 833

Remarque

1. ** Les données pour 1999-2000 sont absentes en raison de la transition vers un système de données électronique.*

Tableau 2

Indicateurs de rendement, Service d'hygiène industrielle

Du 1er avril 1999 au 31 mars 2001

Mesures d'efficacité	1999/2000	2000/2001
Protection de l'ouïe		
- Nombre de rapports d'entreprises	205	208
- Pourcentage de travailleurs touchés par un déficit auditif important	10,1%	5,7%
Contrôle de la plombémie		
- Nombre de rapports d'entreprises	5	5
- Nombre de travailleurs ayant subi des tests	101	116
- Pourcentage (nombre) de travailleurs ayant déjà dépassé la limite de procédure de renvoi	1,0%	1,0%
Opérateurs antiparasitaires		
- Nombre de travailleurs ayant subi un test pour l'évaluation de la concentration de cholinestérase dans le sang	122	133
- Nombre de travailleurs ayant eu au moins un test anormal nécessitant une intervention	S.O.	4(3 %)
Exposition à de la poussière fibrogène		
- Nombre de rapports d'entreprises	18	2
- Nombre de travailleurs ayant subi un test	941[1]	832[(1)]

Remarque :

(1) Sélection effectuée au moment de l'entrée en fonction des employés, puis tous les deux ans ensuite.

Tableau 3

Indicateurs de rendement, Division de l'inspection des mines

Du 1er avril 1999 au 31 mars 2001

Mesures d'efficacité	1999/2000	2000/2001
Fréquence des accidents dans l'industrie minière (demandes d'indemnisation avec perte de temps par 200 000 heures)	3,5	2,7[1]
Gravité des accidents (nombre de jours en moyenne par demande d'indemnisation présentée à la Commission des accidents du travail)	19,8	21,2[1]
Nombre d'enquêtes	220	270
Nombre d'avertissements de suspendre les travaux	26	11
Nombre d'ordonnances de suspension des travaux	4	5
Nombre d'ordonnances d'amélioration	597	663
Nombre d'accidents avec perte de temps	161	139
Pourcentage de temps passé sur un site minier	50%	50%

Remarque :

1. *Ces nombres de jours reposent sur une année civile, et non sur un exercice, et constituent ainsi une correction du nombre de jours inscrit dans le rapport annuel de 1999/2000.*

Tableau 4

Indicateurs de rendement, Division de la mécanique et de la technique

Du 1er avril 1999 au 31 mars 2001

Mesures d'efficacité	1999/2000	2000/2001
Inspections des manèges		
- Pourcentage des inspections effectuées avant la fin de la journée	100%	100%
Inspections des circuits électriques et licences		
- Pourcentage des inspections effectuées en 48 heures	90%	90%
- Période entre l'inspection et la délivrance de la licence ou du certificat	3 semaines	3 semaines
Inspections des ascenseurs		
- Pourcentage des inspections effectuées avant la fin du mois	94%	95%
- Nombre d'accidents potentiels prévenus[1]	1,408	1,355
Inspections des brûleurs à gaz et à mazout		
- Pourcentage des inspections effectuées en 48 heures	80%	80%
- Pourcentage des traitements de licences dans les 10 minutes suivant la réception de la demande	100%	100%
Licences des mécaniciens de machines fixes		
- Période entre l'évaluation et la délivrance de la licence	3 semaines	3 semaines
- Période entre la réception de la demande et la date de l'examen	3 semaines	2-3 semaines
Inspections des appareils sous pression et à vapeur		
- Pourcentage des inspections effectuées avant la fin du mois	87%	90%
- Nombre d'accidents potentiels prévenus	1,900	1,297
- Pourcentage des licences et tests des soudeurs à pression effectués en 48 heures	90%	90%
- Pourcentage des traitements des demandes d'agrément pour les chaudières et appareils à pression en 2 semaines	90%	75%

Remarque :

1. *Nombre d'accidents potentiels prévenus : il s'agit du nombre de situations observées par les inspecteurs. À la suite de l'intervention de la Division, ces conditions dangereuses ont été corrigées, ce qui a entraîné la prévention d'un accident potentiel. La diminution du nombre de « dangers prévenus » peut être due en partie à l'initiative de la Division qui consiste à améliorer l'utilisation du potentiel de son logiciel de suivi des inspections pour calculer de manière plus précise le nombre de dangers prévenus.*

2(f) Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2000-2001 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions pour 2000-2001 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Salaires	2 873,9	56,00	3 028,8	(154,9)	1.
Autres dépenses	1 153,6		842,2	311,4	2.
Total des dépenses	4 027,5	56,00	3871,0	156,5	

Notes explicatives :

1. *Des dépenses inférieures aux prévisions illustrent le fait que 8 nouveaux postes n'ont pas été comblés avant la fin de septembre 2000.*
2. *Des dépenses supérieures aux prévisions illustrent les frais supplémentaires entraînés par les rénovations, les nouveaux meubles, l'équipement de bureau, les ordinateurs, les appareils d'analyse ainsi que le logement, les frais de déménagement et les séances de formation des 8 nouveaux employés.*

2(g) Service d'hygiène industrielle

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2000-2001 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions pour 2000-2001 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Salaires	236,9	3,00	238,0	(1,1)	
Autres dépenses	37,7		39,8	(2,1)	
Total des dépenses	274,6	3,00	277,8	(3,2)	

2(h) Division de l'inspection des mines

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2000-2001 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions pour 2000-2001 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Salaires	511,6	10,00	596,8	(85,2)	
Autres dépenses	264,4		223,0	31,4	
Total des dépenses	776,0	10,00	819,8	(43,8)	

2(b) Division de la mécanique et de la technique

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2000-2001 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions pour 2000-2001 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Salaires	1 490,9	34,00	1 712,6	(221,7)	1.
Autres dépenses	551,6		473,0	78,6	
Total des dépenses	2 042,5	34,00	2 185,6	(143,1)	

Note explicative :

1. *Des dépenses inférieures aux prévisions illustrent les économies sur les salaires en raison de postes vacants.*

Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail

Le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail a été créé en 1977 en vertu des dispositions de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*. Le Conseil relève directement du ministre du Travail. Du soutien technique, administratif et financier lui est offert par la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail. Les membres reçoivent en guise de rémunération une rétribution ainsi qu'un remboursement de leurs frais.

Le Conseil offre au ministre du Travail des conseils et des recommandations touchant les questions suivantes :

- Les questions générales de sécurité et d'hygiène du travail;
- La protection des travailleurs dans des situations particulières;
- La nomination des consultants et des conseillers;
- Toute autre question qui porte sur la sécurité et l'hygiène du travail et sur laquelle le ministre du Travail demande l'avis du Conseil.

Les membres du Conseil sont nommés par le lieutenant gouverneur en conseil en veillant à maintenir une représentation égale des travailleurs, des employeurs et des organismes professionnels.

D'avril 2000 à janvier 2001, les membres du Conseil étaient les personnes suivantes. Cependant, deux des membres, L. Kutchaw et J. Huot, ont démissionné en mars et en septembre 2000 respectivement.

Le président

- Wally Fox-Decent (renommé en octobre 1997 pour une période de 3 ans)

Les représentants des organismes professionnels

- Barrie Simoneau, Canadian Association of Safety Engineering (renommé en octobre 1997 pour une période de 3 ans)
- Bonnie Mazerolle, Association des infirmières du Manitoba (nommé en juillet 1996 pour une période de 3 ans)
- Irving Gusdal, American Association of Industrial Hygiene (nommé en octobre 1997 pour une période de 3 ans)
- Ronald Typliski, Association of Professional Engineers (nommé en octobre 1997 pour une période de 3 ans)

Les représentants des employeurs

- Chris Lorenc, Manitoba Heavy Construction Association (renommé en octobre 1997 pour une période de 3 ans)
- Janice Huot, Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada (nommé en juillet 1996 pour une période de 3 ans; démissionné en septembre 2000)
- Leonard Kutchaw, Mining Association of Manitoba Inc. (nommé en octobre 1997 pour une période de 3 ans; démissionné le 28 mars 2000)
- Maurice Steele, Winnipeg Construction Association (nommé en octobre 1997 pour une période de 3 ans)

Les représentants des travailleurs

- Harry Mesman, Manitoba Federation of Labour (renommé en octobre 1997 pour une période de 3 ans)
- Wally Pindera, Manitoba Teachers' Society (renommé en octobre 1997 pour une période de 3 ans)
- Bud Shiaro, Manitoba Federation of Labour (renommé en octobre 1997 pour une période de 3 ans)
- Frank Thomas, Manitoba Building and Construction Trades Council (renommé en octobre 1997 pour une période de 3 ans)

En février 2001, le lieutenant gouverneur en conseil a nommé un nouveau Conseil. Voici le nom des nouveaux membres ainsi que la partie qu'ils représentent :

Le président

- Wally N. Fox-Decent (renommé en février 2001 pour une période de 3 ans)

Les représentants des organismes professionnels

- Irving Gusdal, American Association of Industrial Hygiene (renommé en février 2001 pour une période de 3 ans)
- Ilana Warner, Association des infirmières du Manitoba (nommé en février 2001 pour une période de 3 ans)
- Catherine Stewart P.Eng, Association of Professional Engineers and Geoscientists of the Province of Manitoba (nommé en février 2001 pour une période de 3 ans)
- Sheila Braidek, Manitoba Federation of Labour, Occupational Health Centre Inc. (nommé en février 2001 pour une période de 3 ans)

Les représentants des employeurs

- Chris Lorenc, Manitoba Heavy Construction Association (renommé en février 2001 pour une période de 3 ans)
- Rolly Simard, Mining Association of Manitoba Inc. (nommé en février 2001 pour une période de 3 ans)
- Stephen Copen, Manitoba Employers Council (nommé en février 2001 pour une période de 3 ans)
- Ronald Hambley, Winnipeg Construction Association (nommé en février 2001 pour une période de 3 ans)

Les représentants des travailleurs

- Harry Mesman, Manitoba Federation of Labour (renommé en février 2001 pour une période de 3 ans)
- Pete Walker, Manitoba Federation of Labour (nommé en février 2001 pour une période de 3 ans)
- Debbie Jamerson, Manitoba Government Employees' Union (nommé en février 2001 pour une période de 3 ans)
- James Murphy, Operating Engineers of Manitoba (nommé en février 2001 pour une période de 3 ans)

Le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail forme les comités dont il a besoin pour se faire conseiller sur des questions précises qui portent sur la sécurité et l'hygiène au travail. Au cours de l'exercice 2000-2001, les comités suivants ont été actifs :

- le Agriculture Safety and Health Committee
- le Review Committee for Operation of Mines Regulation

En 2000-2001, le Conseil a réalisé plusieurs de ses projets prévus. La Division a présenté de nombreuses questions au Conseil sur des sujets tels que des propositions de révision des règlements relatifs à l'exploitation minière, le choix d'entreprises clés pour la tenue d'interventions ciblées, une enquête intergouvernementale sur les règlements des comités d'hygiène et de sécurité, un projet de règlements sur l'ergonomie, une étude des meilleures pratiques à suivre à partir des règlements sur l'ergonomie de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan, la violence au travail ainsi que les directives sur les enquêtes, l'évaluation et les mesures correctives liées à la moisissure. Les projets de modification du *Règlement sur l'exploitation minière* ont ensuite été approuvés et sont entrés en vigueur en avril 2001.

Remarque :

Veuillez prendre note que les dépenses du Conseil par affectation budgétaire de moindre importance font partie de celles de la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail.

Division des normes d'emploi

La Division des normes d'emploi est composée de la Direction des normes d'emploi, de la Section de l'adaptation de la main-d'œuvre et du Bureau des conseillers des travailleurs. La Division des normes d'emploi est responsable de l'administration du *Code des normes d'emploi*, de la *Loi sur les services de placement*, de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*, de la *Loi sur le jour du Souvenir* et de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce au détail.* Ces lois ainsi que les règlements qui y sont associés établissent les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs au travail. Le mandat du Bureau des conseillers des travailleurs est établi dans la *Loi sur les accidents du travail.*

La Division des normes d'emploi offre un programme complet de services demandés par les clients, de services proactifs et de services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre. Elle offre également des services de représentation aux clients du Bureau des conseillers des travailleurs. Les services offerts sont conçus pour promouvoir des relations de travail stables et harmonieuses et pour s'assurer que les clients bénéficient des avantages prescrits par la loi auxquels ils ont droit.

Direction des normes d'emploi

Ses objectifs

- En arriver à des conditions de travail idéales pour la population active du Manitoba grâce à l'établissement de normes et de conditions de travail minimales, et s'assurer de la conformité aux lois de façon équitable et efficace.

- Promouvoir des relations de travail harmonieuses grâce à la diffusion de renseignements, à des programmes d'éducation du public et à la facilitation des règlements de conflits entre les parties.

- Aider les employeurs et les travailleurs à trouver des solutions à des problèmes réels ou potentiels de réaménagement des effectifs qu'entraînent la fermeture d'entreprises ou des menaces de mise à pied causées par des changements économiques ou technologiques ou par l'évolution industrielle.

- Donner du soutien aux comités de réaffectation des effectifs dans l'élaboration des stratégies de recyclage et de réorganisation afin d'aider les travailleurs dont les emplois pourraient disparaître ou se transformer en d'autres emplois pour le même employeur, dans le même secteur ou en des emplois complètement différents.

La Direction des normes d'emploi a reçu 3658 demandes d'indemnisation et a récupéré plus d'un million de dollars de salaire en 2000-2001. Elle a également reçu environ 148 000 appels téléphoniques et approximativement 10 000 visites en personne au cours de ce même exercice. La Direction des normes d'emploi a offert des services à ces clients grâce à trois programmes différents, soit les services demandés par les clients, les services proactifs et les services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre.

1. Les services demandés par les clients

Les services demandés par les clients sont offerts pour répondre à un besoin identifié par les clients eux-mêmes. Ces services assurent le règlement juste et équitable des conflits en milieu de travail. Ils assurent également des normes et des conditions de travail minimales.

- **Le triage et le règlement rapide :** Le centre de service à la clientèle effectue un triage systématique de toutes les demandes d'indemnisation reçues par la Direction. Le degré d'urgence et de complexité de toutes les demandes reçues est évalué, ainsi que les antécédents des demandes passées et présentes. À partir de ces critères, les préposés à l'accueil du centre de service à la clientèle déterminent s'il faut immédiatement attribuer la demande d'indemnisation aux services d'enquêtes sur place, par exemple dans le cas d'une faillite ou d'un ensemble de questions complexes, ou s'ils peuvent tenter de trouver une solution rapide.

Les demandes pour lesquelles un règlement rapide est approprié sont attribuées à des préposés à l'accueil. Ceux-ci recueillent les renseignements pertinents, évaluent les faits ainsi que les règlements et les politiques qui s'appliquent à chaque cas, puis ils s'assurent que les parties concernées connaissent leurs obligations et leurs droits respectifs. Une fois qu'elles sont au courant de ces droits et obligations, les parties souhaitent souvent régler volontairement leurs différends. Les demandes d'indemnisation qui ne peuvent être résolues de cette manière sont soumises à une enquête sur place.

En 2000-2001, 47 % des demandes (ou 1 700 demandes) ont été réglées à l'aide du processus de règlement rapide. L'importance que représente ce processus pour les clients est que les problèmes peuvent être réglés rapidement (la période moyenne de traitement d'une demande était de 28 jours civils) et sans la nécessité d'une longue enquête sur place.

- **L'enquête sur place :** Le service responsable des enquêtes sur place est composé de quatre équipes, qui s'occupent chacune de secteurs d'activité particuliers. Ces équipes divisées par secteur permettent aux agents de partager les renseignements et de mieux comprendre les questions qui touchent particulièrement leurs secteurs. Chaque équipe a la responsabilité d'identifier les entreprises qui présentent des risques relativement élevés de non-respect des lois et de proposer des moyens de s'attaquer à ces situations, parmi lesquels on peut compter les vérifications, des tests de conformité, des campagnes de sensibilisation ou des associations avec des organisations professionnelles. Le fait d'axer ainsi les ressources existantes sur les entreprises qui présentent des risques élevés plutôt que de seulement traiter les plaintes de façon individuelle augmente le nombre des personnes qui se conforment aux lois.

  En plus de leurs activités d'évaluation du risque, les agents itinérants ont enquêté sur environ 2000 demandes d'indemnisation au cours de l'exercice 2000-2001. Après avoir enquêté sur des problèmes et avoir donné de l'information aux parties concernées à propos des lois sur les normes d'emploi, les agents sont arrivés à faciliter un règlement volontaire des demandes dans environ 85 % des cas. Pour ce qui est des autres 15 %, des ordonnances formelles ont été rendues.

- **Le règlement extrajudiciaire des conflits (REC) :** La Direction continue d'offrir le REC comme une méthode « facile » vers laquelle les travailleurs et les employeurs peuvent se tourner pour régler les conflits de travail sans devoir se reporter à la Commission du travail du Manitoba. Au cours de l'exercice 2000-2001, le règlement extrajudiciaire des conflits a atteint un taux de réussite de 92 %. Cette méthode a permis à la Direction de traiter environ 40 % des appels sans avoir eu besoin du recours à une audience formelle devant la Commission du travail du Manitoba.

- **Les jugements et recouvrements :** Ce service fonctionnel permet de récupérer les salaires jugés dus aux employés suite aux décisions de la Direction des normes d'emploi ou aux ordonnances de la Commission du travail du Manitoba. En 2000-2001, environ 160 000 $ ont été récupérés grâce à des mesures officielles.

Tableau de rendement des services demandés par les clients :

	Prévisions pour 2000/2001	Données réelles 2000/2001
Pourcentage des demandes traitées au :		
niveau du règlement rapide	*30*	*47*
niveau de l'enquête sur place	*61*	*49*
niveau du règlement extrajudiciaire des conflits	*4*	*1*
niveau de la Commission du travail du Manitoba	*1*	*1*
niveau des jugements et recouvrements	*4*	*2*

2. Les services proactifs

Les services proactifs sont offerts par la Direction des normes d'emploi pour informer les travailleurs et les employeurs à propos de leurs droits et responsabilités découlant des lois, et pour identifier les domaines à risque élevé de non-respect des lois.

- **Le centre de service à la clientèle :** Le centre de service à la clientèle s'occupe de tous les appels téléphoniques, il reçoit toutes les demandes d'indemnisation faites auprès de la Direction et en effectue le triage, il entre les données de la plupart des demandes dans une base de données, il enquête et tente de trouver un règlement rapide pour la plupart des demandes et il émet des permis de travail pour les enfants.

  Quatre employés du centre ont reçu une formation polyvalente afin d'offrir des services d'accueil et de renseignements pour le Bureau des conseillers des travailleurs. Cela permet aux deux services de partager leurs ressources et d'augmenter de manière efficace le nombre d'employés de première ligne disponibles et formés. La formation polyvalente s'est avérée de première importance dans les bureaux à l'extérieur de Winnipeg. Par exemple, elle est actuellement mise en œuvre à Brandon, en collaboration avec la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail.

  Le centre de service à la clientèle continue d'utiliser un distributeur d'appels automatisé (DAA) pour gérer les appels téléphoniques qu'il reçoit et pour aider à l'évaluation des services téléphoniques. Au cours de l'exercice 2000-2001, 48 % des personnes qui appelaient devaient attendre moins de 30 secondes avant de parler à un agent aux demandes de renseignements. Le taux d'abandon (c'est-à-dire le pourcentage des personnes qui appelaient et qui raccrochaient avant de parler avec un agent aux demandes de renseignements) était de 10 %. Les deux pourcentages susmentionnés illustrent une diminution du nombre d'appels téléphoniques, qui est le résultat de l'accent mis sur le règlement rapide des demandes. La Direction des normes d'emploi prévoit que le service téléphonique s'améliorera, maintenant que le nombre de demandes d'indemnisation actives a diminué.

3. Les services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre

La section des services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre aide les employeurs et les travailleurs à trouver des solutions aux problèmes réels ou potentiels de réduction des effectifs qu'entraînent la fermeture d'entreprises ou des mises à pied causées par des changements économiques ou technologiques, ou par l'évolution industrielle. Cette section donne également son soutien aux comités de réaffectation des effectifs dans l'élaboration des stratégies de recyclage et de réorganisation afin d'aider les travailleurs dont les emplois pourraient disparaître ou se transformer.

Des services communautaires et consultatifs sont principalement offerts aux collectivités à vocation unique du Nord qui font face à une réduction des effectifs par leur employeur. Les employés des services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre établissent le premier contact dans les situations de réduction des effectifs potentielles et ils prennent part à l'élaboration d'un processus d'adaptation responsable et flexible.

Au cours de l'exercice 2000-2001, la section des services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre a pris part à 20 comités, aidant ainsi environ 4 000 travailleurs.

Cette section a également élaboré un manuel sur le réaménagement des effectifs afin d'aider les travailleurs ayant perdu leur emploi. Deux mille exemplaires de ce manuel exposant des renseignements sur les styles de curriculum vitae, la recherche d'emploi, les techniques d'entrevue, les choix de carrière et les services et ressources communautaires au Manitoba ont été distribués aux travailleurs.

De plus, par sa participation auprès des comités, la section des services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre a apporté son soutien au travailleurs de l'entreprise Aliments Maple Leaf de Winnipeg, de l'usine d'Eaton, de Pine Falls Paper Company et des Whiteshell Laboratories situés à Pinawa, afin de leur trouver des emplois à temps plein ou des occasions de se recycler.

Les services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre continuent d'être les « premiers secouristes » provinciaux à limiter les réductions des effectifs dans les collectivités à vocation unique. Ils apportent leur contribution à un groupe de travail interministériel provincial du gouvernement et le président à Lynn Lake pour offrir des services efficaces et à propos.

Tableau de rendement des services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre :

	Prévisions pour 2000/2001	Données réelles 2000/2001
Pourcentage des travailleurs recyclés	*70*	*78*
Nombre de situations de réduction des effectifs facilitées	*30*	*30*

Les réalisations :

- La Direction des normes d'emploi, en collaboration avec la Manitoba Restaurant Association a conçu une affiche d'information qui indique les grandes lignes des droits et obligations des travailleurs et des employeurs dans les secteurs de la restauration et de la réception. Cette affiche, imprimée en anglais, en français et en mandarin, a été distribuée à environ 3000 employeurs d'un bout à l'autre de la province.

- Au cours du quatrième trimestre de l'exercice, la Direction des normes d'emploi s'est engagée avec Formation linguistique Canada à offrir une formation en français au personnel de première ligne. Les employés de la Direction des normes d'emploi ont reçu cette formation et sont maintenant capables d'engager une conversation téléphonique de base en français.

L'amélioration continue :

- Le centre de service à la clientèle explore activement différentes technologies et méthodes pour améliorer le service et l'accès opportun aux renseignements.

- Le perfectionnement des compétences et des connaissances dans la formation, l'encadrement, etc. des agents de la Direction des normes d'emploi demeure hautement prioritaire.

- La Direction des normes d'emploi continue de s'associer avec des groupes d'intérêt pour l'élaboration de stratégies en vue d'améliorer la conformité aux lois sur les normes du travail.

2(j) Direction des normes d'emploi

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2000/2001 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions pour 2000/2001 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Salaires	2 035,6	39,00	2 028,8	6,8	
Autres dépenses	655,0		635,0	20,0	
Total des dépenses	2 690,6	39,00	2 663,8	26,8	

Bureau des conseillers des travailleurs

Le Bureau des conseillers des travailleurs offre des services professionnels opportuns aux travailleurs et à leurs personnes à charge qui ont besoin d'aide relativement à leurs demandes d'indemnisation, et aux groupes d'intérêt qui constatent un besoin d'information et de formation chez leurs membres.

Ses objectifs

- Conseiller les travailleurs et leurs personnes à charge sur l'interprétation et l'application des règlements et des politiques de la *Loi sur les accidents du travail* et sur les conséquences et la signification des décisions prises selon les règlements et les politiques.

- Aider les travailleurs et leurs personnes à charge qui contestent des décisions rendues relativement à leur admissibilité aux prestations conformément à la *Loi sur les accidents du travail* du Manitoba.

- Représenter les travailleurs et leurs personnes à charge lorsqu'ils contestent une décision de la Commission des accidents du travail, soit directement devant cette Commission, soit au moment d'une audition orale devant la Commission d'appel.

- Informer les travailleurs, y compris ceux dont la langue maternelle n'est pas l'anglais, sur leurs droits et obligations dans le système d'indemnisation des accidents du travail.

Le résumé des résultats

Le Bureau des conseillers des travailleurs a aidé et représenté jusqu'à 450 requérants qui demandaient du soutien pour un appel officiel au cours du dernier exercice.

Le fait de mettre l'accent sur l'aide aux clients à l'étape de l'accueil a entraîné le règlement de 250 cas supplémentaires sans recours à un appel officiel.

Les réalisations

- Le Bureau des conseillers des travailleurs et la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail se sont associés pour offrir aux communautés des renseignements sur les droits et obligations au travail. Les communautés ethnoculturelles ont reçu de l'information médiatique et, où il le leur a été demandé, le Bureau et la Direction ont offert des ateliers sur des questions relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail et sur les services qu'ils offrent lorsqu'un accident se produit au travail.

- Le Bureau des conseillers des travailleurs a élaboré trois présentations en PowerPoint à des fins informatives. Ces présentations indiquent les lois sur les accidents du travail et les procédures de soutien aux clients qu'offre le Bureau.

	PRÉVISIONS POUR 2000/2001	DONNÉES RÉELLES 2000/2001
1) Facilitation du règlement des demandes Pourcentage des demandes réglées grâce à l'intervention rapide	25	25
a) Pourcentage des demandes réglées à la première décision rendue	25	20
b) Pourcentage des demandes réglées au bureau de révision	35	35
c) Pourcentage des demandes réglées à la Commission d'appel	15	20
2) Rapidité/réceptivité a) contact à établir avec le client par un conseiller des travailleurs désigné	85 % des clients contactés dans les quatre semaines suivant la demande	85 % des clients contactés dans les quatre semaines suivant la demande
3) Information du public Nombre de présentations offertes aux associations de travailleurs et aux collectivités multiculturelles	14	14

L'amélioration continue

- Le Bureau des conseillers des travailleurs et la Direction des normes d'emploi continueront à offrir de la formation aux préposés à l'accueil pour répondre aux besoins du projet commun d'accueil.

- Le Bureau des conseillers des travailleurs encouragera les associations afin de développer de nouveaux projets et de nouvelles initiatives qui augmenteront la sensibilisation des travailleurs face à leur droit aux avantages sociaux et à un milieu de travail sans danger.

- Le Bureau des conseillers des travailleurs orientera la diffusion de renseignements vers des groupes d'intérêt tels que les syndicats, les médecins et les comités de sécurité et d'hygiène afin de s'assurer que les travailleurs soient conscients de leurs droits dans le système d'indemnisation des accidents du travail.

2(k) Bureau des conseillers des travailleurs

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2000/2001 (en milliers de dollars)	Prévisions pour 2000/2001 ETP	Prévisions pour 2000/2001 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Salaires	545,1	11,00	595,7	(50,6)	
Autres dépenses	165,5		166,0	(0,5)	
Total des dépenses	710,6	11,00	761,7	(51,1)	

Division de l'immigration et du multiculturalisme

La Division de l'immigration et du multiculturalisme élabore des politiques et des programmes relatifs à l'admission des immigrants et coordonne l'établissement et l'intégration des immigrants et des réfugiés dans la vie sociale et économique du Manitoba. Le rôle de la Division est d'identifier les éléments qui touchent la communauté multiculturelle, d'encourager les partenariats entre le gouvernement et les communautés ethniques et de s'assurer que les principes de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba* se reflètent dans les priorités et activités du gouvernement. La Division est constituée par le Bureau du sous-ministre adjoint, c'est-à-dire par l'Unité de soutien de la planification stratégique et des programmes, la Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants, la Direction de l'établissement et des services au marché du travail, la Direction de la formation linguistique des adultes et le Secrétariat au multiculturalisme.

La Haute direction

Le sous-ministre adjoint soutient et dirige la gestion des programmes de la Division avec l'aide de l'Équipe de gestion de la Division et de l'Unité de soutien de la planification stratégique et des programmes. C'est le secteur de la Haute direction qui fournit la coordination centrale de la préparation du budget, de la responsabilité comptable et des rapports pertinents, de même que de la gestion des ressources humaines de la Division. L'Unité de soutien de la planification stratégique et des programmes met au point différentes politiques devant soutenir la mise en œuvre et l'évaluation de programmes qui répondent aux besoins de l'immigration et de l'établissement des immigrants au Manitoba. Cela comprend la participation aux négociations et aux consultations fédérales-provinciales-territoriales, une analyse provinciale coordonnée, l'introduction de lois et de programmes d'immigration et de citoyenneté, une planification stratégique des activités de la Division, des stratégies internes d'élaboration et d'évaluation de programmes et la coordination des diverses technologies.

Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants

La Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants a pour but d'augmenter l'immigration des travailleurs qualifiés et des gens d'affaires dans la province par la mise en œuvre d'une campagne proactive internationale de promotion et de recrutement. En vertu de l'additif *Candidat d'une province* à l'*Entente Canada-Manitoba sur l'immigration*, la Direction recrute, présélectionne, puis choisit des personnes qualifiées et les membres de leur famille qui peuvent constituer la main-d'œuvre actuelle et future nécessaire au développement économique de la province.

Le résumé des résultats

Depuis janvier 1994, le Manitoba a mis de l'avant des moyens proactifs stratégiques d'augmenter l'immigration. La Direction a transmis au monde entier les avantages de choisir le Manitoba comme endroit où immigrer, augmentant ainsi considérablement le nombre de personnes qui voient la province comme un endroit où elles voudraient vivre. Les séminaires de promotion à l'étranger et le site Web de la Division offrent à des milliers de personnes un peu partout dans le monde un accès aux renseignements sur la province et sur les occasions d'y immigrer.

L'entente *Candidat d'une province*, un additif à l'*Entente Canada-Manitoba sur l'immigration*, a donné un rôle plus grand à la province dans le recrutement, la présélection et le choix des personnes qualifiées et des membres de leur famille qui répondent aux besoins du marché du travail de la province et qui pourront y immigrer de manière permanente. Du début du programme en 1998 jusqu'à la fin de l'année 2000, 1 085 personnes qualifiées ont été choisies pour immigrer au Manitoba, ce qui donne un total de 3 595 immigrants, si on compte les personnes à la charge de ces individus. Grâce à la mise en œuvre réussie du programme, l'attribution *Candidat d'une province* est passée de 200 demandeurs principaux à 450 en 1999, puis à 500 en 2000.

Surtout grâce au programme *Candidat d'une province*, le Manitoba a reçu 4 584 immigrants en 2000, ce qui constitue une augmentation de 882 personnes ou de 23,8 % par rapport à 1999. En 2000, le Manitoba a reçu 87 % de l'ensemble des arrivées de catégorie *Candidat d'une province* au Canada. La proportion générale d'immigration au Manitoba était de 2,02 % en 2000, et de 1,96 % en 1999.

Une relation directe est entretenue avec des agents d'immigration de plus de 40 bureaux différents (ambassades canadiennes, hauts-commissariats et consulats) pour assurer un traitement sans accrocs des demandes. Cela permet aussi au Manitoba de véhiculer des renseignements exacts sur son approche par rapport à la promotion et au recrutement et sur ses stratégies courantes de développement de l'économie et du marché du travail.

Le personnel continue de participer à des campagnes de promotion et de recrutement à l'étranger. Les missions de recrutement outre-mer ont le double rôle d'entretenir les relations avec les bureaux de visas et d'augmenter l'intérêt à immigrer vers la province. En 2000, la Direction a participé avec la Colombie-Britannique, l'Ontario et le Québec à des activités de promotion et de recrutement au Venezuela, en Colombie, en Argentine et au Brésil. Le Manitoba était également présent à l'événement *Emigrate 2001*, un salon professionnel destiné aux travailleurs qualifiés et aux gens d'affaires. Cet événement d'une durée de trois jours avait lieu à Londres, en Angleterre. C'était la sixième fois que le Manitoba participait au salon *Emigrate*. Sept provinces étaient représentées et ont donné des séminaires individuels et de groupes sur l'immigration des gens d'affaires.

En 2000, la Direction a aussi participé avec succès au recrutement de 42 infirmières des Philippines. Ces infirmières, ainsi que 35 infirmières auxiliaires, ont pu immigrer en vertu du programme *Candidat d'une province*.

Le personnel continue également à créer des partenariats et à rencontrer des entreprises, des associations et des organisations à caractère éducatif ou professionnel. Ainsi, la Direction s'assure qu'elles servent de point d'accès pour la promotion de l'immigration de travailleurs indépendants qualifiés au Manitoba et peut mieux déterminer les besoins courants du marché du travail.

Enfin, la Direction continue de participer aux groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux sur la Promotion et le Recrutement, les Travailleurs qualifiés et l'Immigration des gens d'affaires afin d'apporter la perspective du Manitoba par rapport aux modifications proposées des lois fédérales sur l'immigration.

Direction de l'établissement et des services au marché du travail

La Direction de l'établissement et des services au marché du travail facilite l'intégration économique et sociale des immigrants au Manitoba et améliore leur capacité à contribuer au marché du travail de la province en élaborant, coordonnant, soutenant, fournissant et finançant des programmes et services reliés à l'établissement.

Le résumé des résultats

La Direction de l'établissement et des services au marché du travail, en collaboration avec la Direction de la formation linguistique des adultes, administre toujours le Programme d'intégration des immigrants au Manitoba (PIIM). Le PIIM est un programme de financement dynamique conçu pour faciliter l'intégration économique et sociale des immigrants au Manitoba. Le programme offre le financement, la coordination ou le personnel de soutien pour les services fournis en partenariat. Il comprend l'aide à l'établissement des nouveaux arrivants au Manitoba et les services de formation linguistique, ainsi que des fonds fédéraux et provinciaux.

En 2000-2001, 38 projets d'une valeur totale de 1 690,30 $ ont été financés en vertu des services d'aide à l'établissement de l'immigrant du PIIM.

Les projets concernaient les domaines suivants :

- Les services d'établissement initial des immigrants;
- Les activités de développement des communautés;

- Les normes d'établissement et le perfectionnement professionnel;
- La préparation à l'emploi et les services de placement;
- Les services d'emploi pour les immigrants hautement qualifiés;
- L'élaboration et la distribution de documents;
- Les services dans les communautés rurales et du Nord;
- Les activités de mieux-être pour les familles d'immigrants;
- La recherche de renseignements pour mettre au point d'autres activités d'aide à l'établissement et à l'intégration.

Le Programme de reconnaissance des compétences – un programme qui offre une aide au salaire et une aide à l'évaluation pour les immigrants hautement qualifiés, afin que les diplômes et l'expérience acquis par ceux-ci à l'extérieur du Canada soient reconnus – a enregistré 157 clients, dont 29 ont reçu une aide au salaire (chaque subvention salariale étant d'environ 4 080,55 $) et 63 ont reçu une aide à l'évaluation (chaque subvention d'évaluation étant d'environ 344,68 $).

Trois cent soixante-dix-neuf clients immigrés ont reçu des services d'évaluation de leurs titres de compétences, une augmentation de 90 % par rapport à l'année précédente. Un Rapport de compétences scolaires a été émis à deux cent soixante-sept clients (de 64 professions différentes et de 56 pays d'origine). Ce rapport est un rassemblement des données sur l'éducation et la formation que l'immigrant a reçues à l'étranger.

Les employés, plus précisément les comités de coordination suivants, ont participé à l'établissement des immigrants en organisant les activités des prestataires de services pertinents :

- Le Comité de coordination pour les Sierra-Léonais a été mis sur pied pour organiser les activités relatives au parrainage et à l'établissement des réfugiés de la Sierra Leone en structurant les efforts des parrains, du gouvernement, des prestataires de services et de la communauté sierra-léonaise.

- Le Groupe d'établissement au Manitoba comprend les principaux prestataires de services d'établissement et représentants du gouvernement. Les objectifs du groupe sont de déterminer les manquements et les problèmes courants, d'échanger des renseignements et de préciser les domaines où une action concertée est nécessaire. Le Groupe d'établissement au Manitoba a organisé le premier Forum sur l'établissement des immigrants du Manitoba. L'événement a attiré 340 participants, dont des employeurs, des dirigeants du milieu des affaires, des organismes de réglementation, des associations professionnelles, des représentants de syndicats, des prestataires de services essentiels, des locateurs et des organismes d'aide à l'établissement des immigrants.

- L'Équipe de ressources interculturelles du Manitoba pour les personnes atteintes par la guerre a été constituée pour répondre aux besoins précis des réfugiés du Kosovo. Ce groupe identifie les lacunes dans les services aux réfugiés et aux victimes de traumatisme et les éléments à mettre en œuvre : la consultation, le règlement de cas, la formation, le soutien du service et le perfectionnement du service. L'équipe vient maintenant en aide à toutes les victimes de la guerre.

- Le Groupe de coordination des services d'emploi, auquel participent les ministères provinciaux responsables du financement et des normes et les principaux prestataires de services d'emploi aux immigrants, identifie les lacunes et les sujets de préoccupation et structure les efforts de modification et d'amélioration de ces services.

- Les Parrains de réfugiés du Manitoba forment un groupe de détenteurs manitobains d'ententes de parrainage qui se réunit chaque mois pour coordonner les activités de parrainage privé de réfugiés ainsi que les renseignements et le soutien aux parrains et aux réfugiés. La Direction fournit documents et formation aux groupes confessionnels qui parrainent des réfugiés au Manitoba. Cela comprend la coordination avec les services d'établissement et les bénévoles de la communauté, l'identification des besoins de formation, la conception de documents, et la formation comme telle.

La Direction continue d'offrir son soutien à la fourniture de documents en langage clair à l'intérieur du gouvernement, ce qui comprend l'adaptation de documents existants pour répondre aux besoins langagiers et culturels des immigrants.

Le personnel de la Direction a participé aux groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux suivants :

- Le Groupe de travail sur l'établissement et l'intégration. Ce groupe était l'organisme de consultation du gouvernement fédéral pendant l'élaboration de son nouveau modèle de financement de l'établissement.

- Le Groupe de travail sur l'accès aux professions et aux métiers. La Manitoba a collaboré activement à l'organisation de la première Conférence nationale sur la reconnaissance des titres et des qualités.

Direction de la formation linguistique des adultes

La responsabilité principale de la Direction est de coordonner la Formation aux adultes en anglais comme langue seconde dans l'ensemble du Manitoba. L'intégration des immigrants au Manitoba est facilitée par la mise au point, la coordination, le soutien, la mise en œuvre et le financement de programmes d'acquisition de la langue qui traitent aussi de l'orientation, de l'établissement et du service au marché du travail, et qui proposent des activités comme la communication interculturelle. La Direction soutient énergiquement les initiatives conjointes et les efforts d'association de différents prestataires de service et autres partenaires.

Le résumé des résultats

Des Évaluations canadiennes de performances langagières en compréhension-expression, lecture et écriture ainsi que des entrevues, pour déterminer la compétence relativement à des objectifs à court, moyen et long terme ont été effectuées auprès de 2 083 personnes. Ces personnes ont ensuite été dirigées vers des cours d'anglais comme langue seconde à l'intérieur de projets et de programmes en fonction de leurs besoins, de leurs objectifs et de leur situation personnelle.

La Direction a coordonné et soutenu le travail de plus de 100 bénévoles à la Formation aux adultes en anglais comme langue seconde. Ces bénévoles étaient des aides-enseignants, des professeurs et des partenaires de langue. La Direction a mis à jour le document Bénévoles à la Formation aux adultes en anglais comme langue seconde et en a distribué plus de 100 copies. L'atelier de formation en huit séances tenu par des bénévoles a été donné deux fois.

La Direction a fourni un soutien financier aux écoles et aux universités du Programme d'intégration des immigrants au Manitoba (PIIM). Les prestataires ont été la *Winnipeg School Division #1* (38 cours à temps partiel et à inscription continue donnés le jour, le soir et les fins de semaine pour environ 1 000 étudiants), le *Applied Linguistics Center* (7 cours à temps plein et à inscription continue donnés le jour pour environ 150 étudiants), la *Victor Mager Parents Association* (4 cours à temps partiel donnés le matin pour environ 65 étudiants), le *Red River College Language Training Center* (10 cours pour environ 200 étudiants offerts sur deux périodes de six mois avec possibilités de bénévolat) et *Word Wise International* (2 cours d'été à temps plein pour un total de 28 étudiants).

La Direction de la formation linguistique des adultes a coordonné la prestation d'autres programmes de Formation aux adultes en anglais comme langue seconde dans les secteurs suivants :

L'enseignement de la langue en communauté

- L'anglais pour les aînés : en collaboration avec le centre « Perspectives des aînés », le Centre des services sociaux juifs à la famille et les centres pour personnes âgées « Bon voisinage », 19 cours

ont été donnés à neuf endroits différents de Winnipeg, pour 312 aînés isolés, de 17 groupes linguistiques. La garde d'enfants et le transport étaient fournis à ceux qui en avaient besoin.

- L'anglais pour les femmes : des cours ont été donnés à 12 endroits différents de Winnipeg, en collaboration avec des groupes communautaires, des Églises, des écoles, la Bibliothèque centenaire de Winnipeg et des projets d'habitation, à 164 immigrantes qui manquaient de confiance. La garde d'enfants et le transport étaient fournis.

- L'anglais pour les femmes qui passent de la maison au marché du travail : deux cours à temps partiel ont été donnés à 37 femmes qui retournaient sur le marché du travail. La garde était fournie pour leurs enfants d'âge préscolaire.

L'enseignement de la langue au travail

- Des programmes ont été offerts dans 32 entreprises pour répondre aux besoins de communication de plus de 400 employés.

- Les cours d'anglais utilitaire donnés cette année étaient :

    1. L'anglais pour les travailleurs en milieu hospitalier – 15 étudiants;
    2. L'anglais pour le personnel sanitaire;
    3. L'anglais pour les pharmaciens – 6 étudiants;
    4. L'anglais écrit pour les professionnels – 8 étudiants;
    5. La prononciation – 18 étudiants.

- Des classes dirigées ont été données à des groupes de 20 personnes ou moins ayant des besoins spécifiques.

- Un programme de préparation à l'emploi en anglais comme langue seconde et en langage ASL a été offert par le SMD à quatre nouveaux arrivants sourds.

Les programmes de Formation aux adultes en anglais comme langue seconde dans les régions rurales

Les partenaires de prestation des programmes dans les régions rurales sont :

1. *Pembina Valley Language Education for Adults* (quatorze cours CBLT pour environ 200 apprenants);
2. *Pembina Valley Workplace Training* (neuf cours et un cours d'anglais pour personnel sanitaire);
3. La *Interlake Adult Learning Association* (trois cours pour 25 apprenants);
4. Les *Southeast Area Language and Literacy Services for Adults* (onze cours en communauté et cinq cours au travail pour 165 apprenants);
5. Les *Westman English as Second Language Services* (huit cours donnés à : Shilo, Bossevain, Hamiota, Kola, Roblin, Rivers et Brandon); et
6. Le *Thompson Multi Cultural Center* (un cours de huit apprenants).

D'autres initiatives

- Des cours de perfectionnement professionnel d'appoint ont été offerts aux professeurs de Formation aux adultes en anglais comme langue seconde pendant des conférences et ateliers donnés à Winnipeg et dans des régions rurales par des employés de la Direction de la formation linguistique des adultes.

- Le document *Career Resource for Prospective Adult ESL Teachers* a été mis à jour, et 50 exemplaires ont été distribués au cours de la dernière année.

- On a terminé l'évaluation de trois cours RRC et du cours pour mécanicien d'entretien d'aéronef.

- Le cours d'anglais pour garde d'enfants a été offert avec des cours de garde d'enfants à unités pour les gardiens d'enfants CBLT et autres responsables de soins à l'enfant (29 participants).

- Un atelier de sensibilisation aux différences culturelles et au rapport interculturel a été donné à la demande d'une entreprise.

- La mise au point de la version révisée du document *Adult ESL Literacy Benchmarks* a été financée et appuyée par la Direction de la formation linguistique des adultes. Ce document détaillé procurera des normes d'enseignement aux professeurs d'alphabétisation des adultes en anglais comme langue seconde de l'ensemble du Canada.

- Le personnel de la Direction a rédigé le guide *CLB 2000: Guide to Implementation* en collaboration avec *Alberta Learning*. Ce guide contient des suggestions et des exemples pour les enseignants et les administrateurs sur l'utilisation du CLB dans les programmes de Formation aux adultes en anglais comme langue seconde.

- Un programme éducatif de Formation aux adultes en anglais comme langue seconde intitulé *The Elma Street Treasure* a été conçu, et 50 exemplaires ont été distribués. Ce nouvel outil intègre des principes et des techniques d'apprentissage rapide et sera utilisé dans les cours pour adultes en anglais comme langue seconde de l'ensemble du Manitoba.

Des présentations ont été données sur demande à d'autres organismes sur la manière de diriger les immigrants à travers le système, les services et les cours de Formation aux adultes en anglais comme langue seconde et sur la définition des degrés de connaissance de la langue dans le CLB.

3(a) Immigration

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2000-2001 (en milliers de dollars)	Prévisions pour 2000-2001 ETP	Prévisions pour 2000-2001 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Salaires	1 872,1	33,50	1 771,6	100,5	
Autres dépenses	696,5		785,2	(88,7)	
Aide financière	5 893,5		5 620,1	273,4	1
Total des dépenses	8 462,1	33,50	8 176,9	285,2	

Note explicative :

1. *Des dépenses supérieures aux prévisions illustrent les fonds supplémentaires fournis aux services d'établissement des réfugiés du Kosovo.*

Secrétariat au multiculturalisme

Le mandat du Secrétariat au multiculturalisme est de coordonner la mise en œuvre de la politique sur le multiculturalisme du Manitoba. Le Secrétariat a la responsabilité de déterminer les priorités d'action des ministères et organismes gouvernementaux et de faire que ceux-ci intègrent les principes de multiculturalisme dans leurs programmes et services. Des initiatives multiculturelles, interculturelles et antiracistes sont élaborées au gouvernement, puis elles sont communiquées au public et aux différents ministères afin d'encourager leur évolution et leur exploitation. Le Secrétariat appuie aussi les projets dans les communautés ethnoculturelles par l'allocation de fonds de soutien. Le Secrétariat tient le ministre au courant des questions relatives au multiculturalisme et travaille à ce que les obligations de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba* soient remplies.

Le résumé des résultats

Les activités entreprises par le Secrétariat au multiculturalisme au cours de la dernière année comprennent :

- La coordination de la communication entre les citoyens du Manitoba et leur gouvernement en ce qui a trait au respect de la politique sur le multiculturalisme du Manitoba et de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba*.

- La coordination de la participation de la province à l'encouragement du civisme et à des activités antiracistes pour renforcer la compréhension de la diversité culturelle et la mise en valeur d'un environnement respectueux qui tient compte des différences culturelles.

- La fourniture d'occasions de formation au personnel du ministère et la participation à des activités communautaires visant à faire reconnaître le 21 mars comme la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

- La promotion de la citoyenneté par la tenue d'Audiences de citoyenneté dans le Palais législatif du Manitoba.

- La coordination de l'Arbre de Noël multiculturel présenté à la journée portes ouvertes annuelle de l'assemblée législative en décembre.

- La coordination de projets de communication visant à assurer la sensibilité aux différentes cultures et la participation à des comités intergouvernementaux et communautaires de promotion de l'antiracisme, du civisme et de la compréhension de la diversité.

- La participation à des projets de rappel de l'Holocauste.

- Le soutien au ministre dans la tenue de forums communautaires à Winnipeg, Thompson et Brandon. Ces forums devaient servir à déterminer les priorités des différentes communautés ethnoculturelles et à recueillir des suggestions pour la fondation d'un conseil consultatif sur le multiculturalisme auprès du ministre.

- La compilation des résultats des rencontres communautaires et l'analyse des réactions.

- La participation aux consultations fédérales-provinciales tenues en vue de la Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme.

- La distribution de documents sur le racisme, le civisme et le multiculturalisme aux écoles, établissements et organismes.

3(b) Secrétariat au multiculturalisme

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2000/2001 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions pour 2000/2001 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Salaires	33,9	1,00	36,3	(2,4)	
Autres dépenses	26,1		27,5	(1,4)	
Total des dépenses	60,0	1,00	63,8	(3,8)	

Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles

Le Secrétariat offre sur demande aux organismes des communautés ethnoculturelles des services de consultation, des suggestions, de l'aide à la constitution d'un conseil et des ateliers d'établissement des priorités. De plus, le Secrétariat analyse les demandes de subvention et donne des recommandations au ministre responsable du multiculturalisme au gouvernement du Manitoba quant à l'attribution de fonds de loterie aux communautés culturelles. Le Secrétariat cherche aussi à promouvoir et entretenir les valeurs culturelles des Manitobains, tout en encourageant l'exploitation, la compréhension, l'appréciation et le partage des diverses valeurs culturelles qui enrichissent la province du Manitoba.

Le soutien accordé dépend des fonds disponibles, de la nécessité des fonds pour le demandeur et de la capacité du demandeur à faire un bon usage des fonds alloués. Les organismes admissibles peuvent demander des fonds d'exploitation ou le financement de projets spéciaux. La priorité est accordée aux activités à caractère interculturel, à la mise à jour des compétences des bénévoles et du personnel en administration et en gestion et à des stratégies de mise en valeur de la communauté et de l'organisme. L'aide financière peut constituer jusqu'à 50 % du budget admissible soumis et être donné sous forme d'argent ou de bingos.

En 2000-2001, 95 subventions totalisant 107 500 $ ont été approuvées. De plus, 157 bingos, qui ont permis d'obtenir 305 400 $, ont été alloués à 108 organismes.

3(c) Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2000-2001 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions pour 2000-2001 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Salaires	22,9		11,2	11,7	
Autres dépenses	8,6		8,0	0,6	
Subventions	175,0		107,5	67,5	1
Total des dépenses	206,5		126,7	79,8	

1. *Des dépenses supérieures aux prévisions illustrent des dépenses supplémentaires effectuées pour des engagements reportés en 2000-2001.*

Le ministère du Travail et de l'Immigration

Rapprochement (en milliers de dollars)

DÉTAILS	2000-2001 BUDGET DES DÉPENSES
Budget principal des dépenses 2000-2001	23 138,2
Transfert de crédits venant de :	
- la Justice[1]	30,0
- sommes récupérables d'autres affectations pour l'augmentation de salaire générale de 2000-2001[2]	261,6
Transfert de crédits allant aux :	
- Finances[3]	(1,3)
Budget des dépenses 2000-2001 (ajusté)	**23 428,5**

[1] *Transfert de subventions au Programme d'intégration des immigrants*
[2] *Transfert de fonds requis pour répondre aux exigences de l'augmentation de salaire générale de 2000-2001*
[3] *Transfert de fonds pour couvrir une partie d'un salaire de réceptionniste d'un Centre de services bilingue*

Le ministère du Travail et de l'Immigration

État sommaire des dépenses (en milliers de dollars)

Pour l'exercice clos le 31 mars 2001, avec les chiffres correspondants de l'exercice précédent

Prévisions pour 2000-2001	Crédits	Dép. réelles 2000-2001	Dép. réelles 1999-2000	Hausse (Baisse)	Note expl.
	11-1 HAUTE DIRECTION DU TRAVAIL				
27,3	a) Salaire du ministre	27,1	27,0	0,1	
	b) Soutien à la haute direction				
510,6	1. Salaires	516,3	581,2	(64,9)	1
79,7	2. Autres dépenses	79,1	71,0	8,1	
617,6	**Total 11-1**	**622,5**	**679,2**	**(56,8)**	
	11-2 PROGRAMMES DU TRAVAIL				
	a) Services de main-d'œuvre et de gestion				
1 074,4	1. Salaires	1 073,2	1 054,5	18,7	
318,4	2. Autres dépenses	319,9	334,5	(14,6)	
	b) Mécanique et ingénierie				
1 712,6	1. Salaires	1 490,9	1 504,0	(13,1)	
473,0	2. Autres dépenses	551,6	546,5	5,1	
	c) Services de conciliation, de médiation et d'équité salariale				
386,5	1. Salaires	382,9	371,8	11,1	
95,3	2. Autres dépenses	105,1	104,7	0,4	
	d) Commission des pensions				
284,4	1. Salaires	260,4	249,4	11,0	
90,0	2. Autres dépenses	99,7	77,4	22,3	
	e) Commission du travail du Manitoba				
863,7	1. Salaires	878,7	855,9	22,8	
282,3	2. Autres dépenses	285,1	275,6	9,5	
	f) La sécurité et la santé des travailleurs				
3 028,8	1. Salaires	2 873,9	2 563,9	310,0	2
842,2	2. Autres dépenses	1153,6	919,2	234,4	3

Prévisions pour 2000-2001	Crédits	Dép. réelles 2000-2001	Dép. réelles 1999-2000	Hausse (Baisse)	Note expl.
	g) Hygiène du travail				
238,0	1. Salaires	236,9	238,9	(2,0)	
39,8	2. Autres dépenses	37,7	38,8	(1,1)	
	h) Inspection des mines				
596,8	1. Salaires	511,6	505,1	6,5	
223,0	2. Autres dépenses	264,4	277,5	(13,1)	
	j) Normes d'emploi				
2 028,8	1. Salaires	2 035,6	1 884,2	151,4	4
635,0	2. Autres dépenses	655,0	640,9	14,1	
	k) Bureau des conseillers des travailleurs				
595,7	1. Salaires	545,1	573,1	(28,0)	
166,0	2. Autres dépenses	165,5	164,6	0,9	
13 974,7	**Total 11-2**	**13 926,8**	**13 180,5**	**746,3**	
	11-3 IMMIGRATION ET MULTICULTURALISME				
	a) Citoyenneté				
1 771,6	1. Salaires	1 872,1	1 570,3	301,8	5
785,2	2. Autres dépenses	696,5	589,1	107,4	6
5 620,1	3. Aide financière et subventions	5 893,5	4 920,5	973,0	7
	b) Secrétariat au multiculturalisme				
36,3	1. Salaires	33,9	152,0	(118,1)	8
27,5	2. Autres dépenses	26,1	48,9	(22,8)	
126,7	c) Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles	206,5	286,5	(80,0)	9
8428,4	**Total 11-3**	**8728,6**	**7567,3**	**1161,3**	
	11-4 AMORTISSEMENT DES IMMOBILISATIONS				
407,8	Amortissement des immobilisations	392,5	374,0	18,5	
407,8	**Total 11-4**	**392,5**	**374,0**	**18,5**	
22 028,4	**TOTAL DES DÉPENSES**	**23 670,4**	**21 801,0**	**1869,4**	

Notes explicatives :

1. *La diminution résulte du fait que les dépenses réelles ont été particulièrement élevées à cause du paiement intégral des vacances et des indemnités de départ aux employés dont l'engagement prenait fin avec le changement de gouvernement en octobre 1999.*

2. *L'augmentation est attribuable aux coûts entraînés par huit nouveaux postes pourvus en 2000-2001, ainsi qu'à l'augmentation de traitement découlant de la convention collective qui lie le gouvernement et le syndicat des fonctionnaires du Manitoba.*

3. *L'augmentation résulte des coûts supplémentaires entraînés par les rénovations, l'achat de meubles, d'équipement de bureau, d'ordinateurs et d'équipement d'analyse et d'essais et autres dépenses reliés à l'engagement de huit nouveaux agents de sécurité et d'hygiène en 2000-2001.*

4. *L'augmentation est attribuable au remplacement des employés en vacances, au transfert d'un poste des Services de gestion et à l'augmentation de salaire générale de 2000-2001.*

5. *L'augmentation résulte des coûts pour une année complète des postes qui n'avaient été pourvus que pour une portion de l'exercice 1999-2000, ainsi que de l'augmentation générale de salaire en 2000-2001.*

6. *L'augmentation est pour une large part attribuable à l'augmentation des déplacements en 2000-2001 par rapport à l'exercice précédent, pendant lequel les directives de dépenses de la direction restreignaient les voyages hors province.*

7. *L'augmentation s'explique par une hausse du financement par le fédéral des Services d'établissement des immigrants en vertu de l'Entente fédérale-provinciale sur l'établissement des immigrants.*

8. *La diminution résulte du fait que le programme n'a financé qu'un poste en 2000-2001 par rapport à trois en 1999-2000, à cause d'une restructuration du programme et de l'organisation.*

9. *La diminution est attribuable à la baisse des subventions disponibles pour le multiculturalisme en 2000-2001.*

Le ministère du Travail et de l'Immigration

État sommaire des recettes par source (en milliers de dollars)

Pour l'exercice clos le 31 mars 2001, avec les chiffres correspondants de l'exercice précédent

Rec. Réelles 1999-2000	Rec. réelles 2000-2001	Hausse (Baisse)	Source	2000-2001 Rec. réelles	2000-2001 Prévisions	Écart	Note expl.
			Programmes d'exploitation courants :				
			Autres recettes :				
5 108,8	5 858,8	750,0	(a) Comm. d'indemnisation des travailleurs	5 858,8	6 108,8	(250,0)	1
2 810,3	2 970,0	159,7	(b) Frais	2 970,0	3 024,9	(54,9)	
78,5	104,5	104,5	(c) Divers	104,5	121,1	(16,6)	
7 997,6	8 933,3	935,7	Total partiel	8 933,3	9 254,8	(321,5)	
			Gouvernement du Canada :				
54,2	72,8	18,6	(a) Inspection des chaudières et des ascenseurs	72,8	53,0	19,8	
156,8	160,8	4,7	(b) Entente sur l'inspection de Flin Flon	160,8	160,8	--	
3 898,1	4 981,1	1 083,0	(c) Services d'établissement des immigrants	4 981,1	4 636,5	344,6	2
4 108,4	5 214,7	1 106,3	Total partiel	5 214,7	4 850,3	364,4	
12 106,0	14 148,0	2 042,0	Total des recettes	14 148,0	14 105,1	42,9	

Notes explicatives :

1. *Commission d'indemnisation des travailleurs*
   - *La hausse sur douze mois s'explique par l'augmentation des dépenses accordées à la Commission d'indemnisation des travailleurs.*
   - *L'écart par rapport aux prévisions s'explique par une retenue de financement partiel par la Commission, en attendant l'obtention des chiffres finaux sur les dépenses, à partir desquels le financement est basé.*
2. *Gouvernement du Canada – Services d'établissement des immigrants*
   - *La hausse sur douze mois est attribuable au fait que du financement supplémentaire a été fourni en vertu de l'Entente sur les services d'établissement des immigrants.*
   - *L'écart par rapport aux prévisions résulte de fonds supplémentaires du gouvernement du Canada pour les réfugiés du Kosovo (+ 394 $).*

Le ministère du Travail et de l'Immigration

Relevé des dépenses et de la dotation par affectation (en milliers de dollars)
Pour les exercices clos les 31 mars 1997 – 31 mars 2001

Crédits		Dépenses réelles / corrigées*									
		1996-1997		1997-1998		1998-1999		1999-2000		2000-2001	
		ETP	$	ETP	$	ETP	$	ETP	$	ETP	$
11-1	Direction du Travail	11,00	557,3	11,00	582,5	11,00	575,6	11,00	679,2	11,00	622,5
11-2	Progr. du Travail	206,20	12 500,3	196,70	12 160,0	195,70	12 618,7	194,20	13 180,5	202,50	14 390,3
11-3	Programmes spéciaux du Travail	-	-	-	-	-	-	-	-	--	--
11-4	Immigration et multiculturalisme	32,50	3 615,0	32,50	4 311,7	37,50	4 872,5	37,50	7 567,3	35,50	8 728,6
11-5	Amortissement des immobilisations	-	-	-	-	-	-	-	374,0		392,5
Total		249,70	16 672,6	240,20	17 054,2	244,20	18 066,8	242,70	21 801,0	249,00	24 133,9

*Les chiffres corrigés reflètent les données historiques sur une base comparable dans les affectations touchées par une restructuration au cours des années analysées.

NOTES :

1. *En 1996-1997, le Bureau du Commissaire aux incendies est devenu un Organisme de service spécial.*
2. *L'année 1998-1999 a été la première au cours de laquelle des frais ont été engagés pour la nouvelle initiative gouvernementale de gestion des bureaux électroniques.*
3. *En octobre 1999, la Division de la Citoyenneté et du Multiculturalisme est passée du ministère de la Culture, du Patrimoine et du Tourisme au ministère du Travail, puis a été renommée Section de l'Immigration et du Multiculturalisme.*